



Review Article

Examining the Relationship Between Ethical Intelligence and Decision-Making Models in the Teacher Training University of Region 9 in Order to Propose a Model

Samaneh Shirzad ¹ , Mozhdeh Noormohammadiyan ²  

1. Ph.D. in Higher Education Management, Teacher Training University, Sari, Mazandaran, Iran.

Email: Samaneh.shirzad65@gmail.com

1. Department of Educational Science, Raf.C., Islamic Azad University, Rafsangan, Iran.

Email: Mn2673@iaui.ac.ir

* Corresponding Author: Mn2673@iaui.ac.ir

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Ethical Intelligence;
Decision-Making
Models; Dynamic
Educational System;
Teacher Training
University



Received:

30 May 2024

Received in revised form:

18 June 2024

Accepted:

05 July 2024

Published:

22 August 2024

Pp.66-84

Background and Objectives: Ethical intelligence, as the ability to identify and understand ethical issues and to perform correct behaviors, can play a key role in improving decision-making processes in this university. Therefore, the overall objective of the present research is to examine the relationship between ethical intelligence and decision-making models in the Teacher Training University of Region 9 in order to propose a model.

Methodology: This research is descriptive-correlational and investigates the relationship between ethical intelligence and decision-making models among the faculty members of the Teacher Training University in Region 9 of the country. The statistical population consists of 263 faculty members, from which 156 were selected as a sample using stratified random sampling. The data collection instruments include standardized questionnaires for ethical intelligence and decision-making models, whose validity and reliability have been confirmed through expert opinions and Cronbach's alpha testing. The data were analyzed using SPSS and LISREL software.

Results: The findings of the research indicate that ethical intelligence has a positive and significant impact on the decision-making models of management science, Carnegie, and sequential models, while a negative and significant impact is observed on the garbage can decision-making model. Specifically, ethical intelligence has the highest impact on the sequential decision-making model with a standardized coefficient of 0.63. Additionally, the goodness-of-fit indices of the structural model indicate an appropriate fit and the existence of significant relationships between the variables.

Conclusion: Attention to ethical intelligence and its impact on decision-making models in the Teacher Training University of Region 9 can lead to the enhancement of educational quality and the creation of an ethical and accountable environment for training a committed and responsible generation.

Citation: shirzad, S. & Noormohammadiyan, M. (2024). Examining the Relationship Between Ethical Intelligence and Decision-Making Models in the Teacher Training University of Region 9 in Order to Propose a Model. *Knowledge and Research in New Higher Education*, 1(2), 66–84.

 <http://10.22034/NHERK.2024.219883>

Authors retain the copyright and full publishing rights. © Authors.

The Article is Published by Alim-e-Noor Publication Center.

This article is an open access article licensed under

The [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0).



مقاله مروری

بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با مدل های تصمیم گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور به منظور ارائه مدل

سمانه شیرزاد^۱  مؤده نورمحمدیان^۲ 

۱. دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان، ساری، مازندران، ایران.
۲. گروه علوم تربیتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

نویسنده مسئول: Ja_azimi46@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
واژگان کلیدی: هوش اخلاقی مدل های تصمیم گیری نظام آموزشی پویا دانشگاه فرهنگیان	زمینه و هدف: هوش اخلاقی به عنوان توانایی شناسایی و درک مسائل اخلاقی، انجام رفتارهای صحیح، می تواند نقش کلیدی در بهبود فرآیندهای تصمیم گیری در این دانشگاه ایفا کند. لذا هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با مدل های تصمیم گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور به منظور ارائه مدل است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۰۱	روش پژوهش: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مدل های تصمیم گیری در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور می پردازد. جامعه آماری شامل ۲۶۳ نفر از اساتید بوده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۱۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسش نامه های استاندارد هوش اخلاقی و مدل های تصمیم گیری است که روایی و پایایی آن ها از طریق نظرات متخصصان و آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده و داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شد.
	یافته ها: یافته های پژوهش نشان می دهد که هوش اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر مدل های تصمیم گیری علم مدیریت، کارنگی و مرحله ای دارد، در حالی که تأثیر منفی و معناداری بر مدل تصمیم گیری سطل زباله مشاهده می شود. به طور خاص، هوش اخلاقی با ضریب استاندارد ۰/۶۳ بیشترین تأثیر را بر مدل تصمیم گیری مرحله ای دارد. همچنین، شاخص های برازندگی مدل ساختاری نشان دهنده برازش مناسب مدل و وجود روابط معنادار بین متغیرهاست.
	نتیجه گیری: توجه به هوش اخلاقی و تأثیر آن بر مدل های تصمیم گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ می تواند به ارتقای کیفیت آموزشی و ایجاد محیطی اخلاقی و پاسخگو برای تربیت نسلی متعهد و مسئول منجر شود.

صص. ۸۴-۶۶

استناد: شیرزاد، سمانه و نورمحمدیان، مؤده. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با مدل های تصمیم گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور به منظور ارائه مدل. دانش و پژوهش در آموزش عالی نوین، ۱(۲)، ۸۴-۶۶.

 <https://doi.org/10.22034/nherk.2024.219883>

حق نشر و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است. © نویسندگان. این مقاله توسط مرکز انتشارات علیم نور منتشر شده است. این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) منتشر شده است.

مقدمه:

امروزه سازمان‌ها در دنیای پویا و پرمخاطره امروزی برای اینکه بتوانند بقای خودشان را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نمایند؛ چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد (سالکو و همکاران، ۲۰۲۵). برخورداری مدیران، رهبران و کارکنان سازمان‌ها از هوش اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذی نفعان، افزایش سود و مزیت رقابتی، افزایش تنوع‌طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی، افزایش تعهد سازمانی و افزایش مشروعیت سازمان گردد (راما، ۲۰۱۱). اصطلاح هوش اخلاقی نخستین بار توسط بوربا در روان‌شناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند (بوربا، ۲۰۰۵، ۲۳). هوش اخلاقی نشان‌دهنده ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه اصول جهان شمول انسانی را به ارزشها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید، می‌باشد (مراتی، ۱۴۰۴). همچنین، نشان‌دهنده اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهای برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است (السید و همکاران، ۲۰۲۵). به نظر لنیک و کیل (۲۰۰۵)، چهار اصل هوش اخلاقی که برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است عبارتند از: درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش. درستکاری، یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن باور داریم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم و انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمانها؛ مسئولیت‌پذیری یعنی کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد؛ دلسوزی یعنی توجه به دیگران که دارای تاثیر متقابل است و بخشش یعنی آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران (موس و همکاران، ۲۰۲۴). از طرفی تصمیم‌گیری بخش مهمی از زندگی هر انسان است، زیرا ما در انتخاب‌هایمان ناگزیر از تصمیم‌گیری هستیم. بدین ترتیب زندگی هر فرد عبارت است از مجموعه‌ای از تصمیمات که در شرایط مختلف اتخاذ می‌نماید (رضائیان، ۱۳۸۹، ۵۷). سازمان‌ها و مدیران نیز بنا به ضرورت حرفه‌ای تصمیم‌گیرنده‌اند، تصمیم‌گیری نزدیک‌ترین مفهوم به زندگی انسانی و سازمانی است، بر همین اساس بعضی از نظریه پردازان؛ مدیریت را مترادف با تصمیم‌گیری می‌دانند (جعفری و همکاران، ۱۴۰۴). به طور کلی هر فرد اعم از کارمند یا مدیر به دنبال تحقق اهداف مختلفی است و از طرفی هدف‌های سازمان‌ها در نهایت حل مشکلات و تامین نیازهای انسان‌هاست. به بیان دیگر سازمان‌ها، مراکز تصمیم‌گیری در حل مسایل و مشکلات جامعه هستند (خورشیدی، ۱۳۸۸، ۱۸۲). پراهمیت‌ترین وظیفه مدیریت، تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری فرایندی است که از طریق آن،

راه حل مسأله‌ی معین انتخاب می‌گردد. بدین ترتیب تصمیم‌گیری یعنی کوشش‌های سازمان یافته برای کارگروهی که سازمان را از خود محوری مدیر نجات و تصمیم‌گیری گروهی و سازمانی را جایگزین آن می‌سازد (الوانی، ۱۳۸۹). به لحاظ شرایط پیچیده‌ی محیط درونی و بیرونی هر سازمان نیازمند اتخاذ تصمیم‌های مهم است. چنین تصمیم‌گیری‌هایی نیازمند ارتباط و اتصال به اهداف و استراتژی‌های سازمان هستند. تصمیم‌گیری عقلانی، مدبرانه و هدفمند، با توسعه و تدوین یک استراتژی تصمیم‌گیری آغاز می‌شود و بعد از طی مراحل، از آن ارزیابی به عمل می‌آید. چنین فرایندی در کلیه سازمان‌ها علی‌رغم تفاوت در ساختار و محصولات و خدمات وجود دارد (مایکل، ۲۰۰۷). تاکنون الگوهای متعدد تصمیم‌گیری، توسط نظریه‌پردازان ارائه شد که هر یک از آنها در شرایط خاص به ویژه عدم اطمینان کاربردی موثر دارند. دفت (۱۳۸۹)، چهار الگوی تصمیم‌گیری «علم مدیریت، کارنگی، مرحله ای و سطل زباله» را معرفی و ارائه نموده است. در الگوی تصمیم‌گیری علم مدیریت، به جای روش‌های شهودی، تجربی، یا آزمون و خطا از معادله‌های ریاضی استفاده می‌شود و هرگاه دانش فنی در سازمان بالا و توافق مورد نظر در مورد هدف نیز زیاد باشد، کاربست این الگو مناسب است (دفت، ۲۰۰۱، ۷۰۲). در الگوی تصمیم‌گیری کارنگی تاکید می‌شود که توافق نظری که از طریق ائتلاف مدیران به دست می‌آید در تصمیم‌گیری سازمانی نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند (خورشیدی، ۱۳۸۸، ۱۹۶). در الگوی تصمیم‌گیری مرحله‌ای به رعایت ترتیب اقدام‌ها یا مراحل که باید از ابتدا تا انتهای یک تصمیم انجام گیرد تاکید فراوان می‌گردد (دفت، ۲۰۰۱، ۷۱۰) و در الگوی تصمیم‌گیری سطل زباله تصمیم‌های متعددی در سازمان اتخاذ می‌گردد؛ این الگو اعتقاد دارد که سازمان با نوعی هرج و مرج و اغتشاش روبه روست، علت هرج و مرج در سازمان ناشی از؛ ابهام در اهداف و مسایل، ابهام در تکنولوژی و گردش مشاغل به طور پیوسته است (خورشیدی، ۱۳۸۸، ۱۹۷). همانطور که می‌دانیم بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از این‌رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است؛ از طرفی در شرایط کنونی که شاهد تغییر و تحولات زیادی در تمام شئون زندگی هستیم و مدیران با انبوه تصمیم مواجه هستند. اتخاذ یک تصمیم مناسب و بهره‌گیری از یک الگوی مناسب تصمیم‌گیری در موفقیت سازمانها بسیار حائز اهمیت است. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال پاسخ گوید که «آیا بین هوش اخلاقی اساتید و مدل‌های تصمیم‌گیری آنها در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور رابطه وجود دارد؟» با توجه به مطالعات و پژوهش‌های انجام شده، مشابه پژوهش مورد نظر یافت نشده است ولی پیرامون متغیرهای اصلی تحقیق پژوهش‌های گوناگونی انجام شده است که به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود:

سالم و همکاران (۲۰۲۵) در این مطالعه به توسعه و اعتبارسنجی مقیاس هوش اخلاقی در میان کارکنان مسلمان در محیط‌های مهمان‌نوازی پرداخته‌اند و نتایج نشان می‌دهد که هوش اخلاقی می‌تواند به بهبود تعاملات و خدمات در این صنعت کمک کند. این تحقیق اهمیت هوش اخلاقی را در بهبود کیفیت خدمات و تجربه مشتریان در صنعت مهمان‌نوازی برجسته می‌کند. نظری پور و زکی‌زاده (۲۰۲۵) در مقاله خود به بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی حسابداران پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که هوش اخلاقی نقش مهمی در افزایش تعهد و عملکرد شغلی دارد و می‌تواند به بهبود بهره‌وری و کارایی در محیط‌های کاری کمک کند. محمدی و همکاران (۲۰۲۵) به طراحی و آزمایش روان‌سنجی ابزاری برای سنجش هوش اخلاقی در کارکنان خدمات پزشکی پیش بیمارستانی پرداخته‌اند. این ابزار می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات پزشکی و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در شرایط بحرانی کمک کند و به درک بهتر از نیازهای اخلاقی در این حوزه منجر شود. سالکو و همکاران (۲۰۲۵) در مرور بیلیومتریک خود به بررسی روندهای تحقیقاتی جهانی در زمینه هوش اخلاقی دانش‌آموزان از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۲۳ پرداخته‌اند. این مطالعه الگوهای کلیدی را شناسایی می‌کند و به درک بهتر از وضعیت فعلی تحقیقات در این زمینه کمک می‌کند. السید و همکاران (۲۰۲۵) در مقاله خود رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد حرفه‌ای معلمان آموزش ویژه در مدارس ابتدایی را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که هوش اخلاقی به بهبود عملکرد آموزشی معلمان کمک می‌کند و می‌تواند تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش‌آموزان داشته باشد. محمدی و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای دیگر طراحی و ارزیابی روان‌سنجی مقیاس هوش اخلاقی برای متخصصان بهداشت و درمان را بررسی کرده‌اند. این تحقیق بر اهمیت سنجش هوش اخلاقی در بهبود خدمات بهداشتی تأکید دارد و می‌تواند به ارتقاء کیفیت مراقبت‌های درمانی منجر شود. قاسمی پور و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی ارتباط بین تعلل تحصیلی، عزت نفس و هوش اخلاقی در میان دانشجویان علوم پزشکی پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که هوش اخلاقی می‌تواند به کاهش تعلل تحصیلی و بهبود عملکرد تحصیلی کمک کند. موس و همکاران (۲۰۲۴) به توسعه یک سیستم اطلاعاتی مبتنی بر اندروید برای سنجش هوش اخلاقی پرداخته‌اند. این ابزار نوآورانه می‌تواند به تقویت هوش اخلاقی در جامعه و کمک به افراد در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی روزمره منجر شود. غنی‌فر و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای دیگر نقش هوش اخلاقی و ذهن‌آگاهی را در پیش‌بینی حس تعلق به مدرسه در میان دانش‌آموزان دبیرستانی بررسی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که این عوامل می‌توانند به تقویت حس تعلق و مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان کمک کنند. پوسپیتاساری و همکاران (۲۰۲۲) تأثیر هوش هیجانی، هوش اخلاقی و هوش عقلانی بر رفتارهای محیط‌زیستی دانش‌آموزان از دیدگاه آموزش مدنی را بررسی کرده‌اند. این تحقیق به اهمیت پرورش هوش‌های مختلف در ایجاد نگرش‌های زیست‌محیطی مثبت در میان دانش‌آموزان تأکید دارد. عبداللطیف (۲۰۲۲) به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی،

کاهش احساس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستانی پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که هوش اخلاقی می‌تواند به بهبود عملکرد تحصیلی و کاهش احساس کمک کند. مراتی (۱۴۰۴) طبق یافته‌های پژوهش نشان داد که، خردمندی در دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم در نتیجه ارتقای هوش اخلاقی، ذهن‌آگاهی و هوش اجتماعی می‌تواند بهبود یابد. بنابراین، استفاده از برنامه‌های آموزشی جهت بهبود هوش اخلاقی، ذهن‌آگاهی و هوش اجتماعی با هدف ارتقای خردمندی آنان ضروری است. جعفری و همکاران (۱۴۰۳). بر اساس یافته‌های پژوهش، سطح هوش اخلاقی کارکنان غیر هیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه آنان بالاتر از میانگین و در سطح بالایی ارزیابی شده است. جعفر طباطبایی و ذاکری (۱۴۰۲). یافته‌ها نتایج نشان داد که با کنترل اثر پیش‌آزمون در متغیرهای سرسختی روانشناختی و سازگاری اجتماعی بین میانگین پس‌آزمون در گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج آموزش مولفه‌های هوش اخلاقی به دانش‌آموزان، یک روش مداخله‌ای موثر جهت ارتقای سرسختی روانشناختی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان هست. نامور و آذربایجانی (۱۴۰۱). نتایج نشان داد که هوش اخلاقی دارای چهار بعد اساسی می‌باشد که عبارتند از: بعد معنوی که شامل بندگی خدا و آخرت‌گزینی می‌باشد؛ بعد اجتماعی که شامل مهربانی، صداقت، عدالت و احسان می‌باشد؛ بعد شناختی که شامل شناخت خدا، علم و تفکر و تدبیر می‌باشد و بعد معنوی - اجتماعی - فردی که شامل خویشتن‌داری می‌باشد. حجازی فرهمند و جهان‌شاد (۱۴۰۳). نتایج بیانگر آنست که در میان ابعاد مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی کلبرگ و رست ابعاد مسئولیت اجتماعی، سبک‌های تفکر، حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، عمل اخلاقی و انگیزش اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان تاثیر مثبت و معناداری دارند. محسنی مرزودی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مدل‌های تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی با تاکید بر فرهنگ سازمانی در بانک ملی استان مازندران» نشان داده است که در شعب بانک ملی ایران با فرهنگ‌های سازمانی حاکم مشارکتی، کارآفرینی، ماموریتی و بورکراتیک بین مدل‌های تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. صالحی، معتمدی تلاوکی و نوروزی معلم‌کلایی (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در تبیین رابطه بین مدل‌های تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران» نشان دادند که مدل رایج تصمیم‌گیری مدیران در کل اداره‌های آموزش و پرورش استان مازندران، مدل کارنگی است؛ همچنین در سازمان‌های با فرهنگ مشارکتی و ماموریتی بین مدل تصمیم‌گیری کارنگی و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در سازمان‌های با فرهنگ کارآفرینی بین مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و در سازمان‌های با فرهنگ بورکراتیک بین مدل تصمیم‌گیری سطل زباله و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. اسگندری و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی» که بر روی ۲۴۹

نفر از مدیران عالی و میانی واحدهای بیمه‌ای و درمانی سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی انجام دادند، نشان دادند که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد چهارگانه آن (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد» نشان دادند که اعضای هیأت علمی و کارکنان در مؤلفه‌های درستکاری، بخشش و مسئولیت‌پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند؛ در مؤلفه‌های دلسوزی نیز اعضای هیأت علمی و کارکنان، به ترتیب دارای وضعیت خیلی خوب و خوب بودند؛ متغیر سن رابطه‌ی معنی‌داری با سطح هوش اخلاقی دارد 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، سابقه کار، سابقه مدیریت و دو شغله بودن) رابطه معنی‌داری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. جعفری (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی مدل‌های تصمیم‌گیری مدیران مدارس در آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر براساس چهار مدل تصمیم‌گیری (علم مدیریت، کارنگی، مرحله‌ای و سطل زباله)» نشان داد که مدیران مدارس به‌طور معناداری از مدل تصمیم‌گیری کارنگی استفاده می‌کنند این در حالی است که استفاده از مدل‌های تصمیم‌گیری (علم مدیریت، مرحله‌ای و سطل زباله) در بین مدیران مدارس شهرستان قائم‌شهر معنادار نبوده است. همچنین رتبه‌بندی مدل‌ها به ترتیب عبارتند مدل تصمیم‌گیری کارنگی، مرحله‌ای، علم مدیریت و سطل زباله. آراسته، عزیزی شمامی، جعفری‌راد و محمدی جوزانی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان دانشگاه‌های امیرکبیر، تربیت مدرس، تربیت معلم، تهران، شهید بهشتی و صنعتی شریف» نشان دادند که میانگین مؤلفه‌های هوش اخلاقی در دانشجویان بالاتر از حد متوسط است؛ بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی تفاوت معناداری وجود دارد؛ همچنین بین سن و سطح تحصیلات با هوش اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سیادت، مختاری‌پور و کاظمی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷» نشان دادند که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی اعضای هیأت علمی برحسب سن تفاوت وجود دارد؛ بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه‌ی خدمت تفاوت وجود دارد، ولی بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی تفاوت وجود ندارد. هادی‌زاده مقدم و طهرانی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی» که براساس پنج سبک تصمیم‌گیری (عقلایی، شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی) انجام شد، نشان دادند که بین سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی و شهودی رابطه معنی‌دار منفی، بین سبک

تصمیم‌گیری عقلایی و سبک تصمیم‌گیری اجتنابی و بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و سبک تصمیم‌گیری آنی رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. سیادت، زارع و جمشیدیان (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران گروه‌های آموزشی از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان براساس مدل PAEI نظریه آدیزس» نشان دادند که مدیران گروه‌های آموزشی در هر چهار شیوه تصمیم‌گیری مدل PAEI بیش از حد متوسط عمل کرده‌اند ولی بیشترین پیروی از الگوی وحدت‌آفرینی بوده است. بین نظرات اعضای هیات علمی زن و مرد در شیوه‌های تصمیم‌گیری تفاوت معناداری وجود ندارد. بهرام‌زاده و مراتی (۱۳۸۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین الگوی تصمیم‌گیری مدیران با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان شیروان» نشان دادند که بین الگوی تصمیم‌گیری آمرانه و مشورتی مدیران با تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود ندارد، اما بین الگوی تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد. بین الگوی تصمیم‌گیری مدیران بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. هسمر (۱۳۸۲)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین رفتارهای اخلاقی و عملکرد سازمان» نشان داد که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی دارند که در رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه وارد می‌شوند. موفق‌ترین سازمانها دارای فرهنگی است که همسو با ارزشهای قوی اخلاقی است. ابطحی (۱۳۷۶)، در پژوهشی با عنوان «الگوی تصمیم‌گیری بر مبنای اخلاقیات»، نشان داد که مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود بیشتر اخلاقیات شخصی را در نظر می‌گیرند و بر مبنای آن عمل می‌کنند، ولی سازمان‌ها می‌توانند از طریق تصویب سیاستها و خط‌مشی‌های اخلاقی، تشکیل کمیته‌های رسمی فرهنگی - اخلاقی و آموزش، رعایت اخلاقیات خاصی را از کارکنان خود بخواهند. رحیمی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر هوش اخلاقی کارکنان بر موفقیت شغلی آنها در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۳» نشان داد که؛ میان موفقیت شغلی و چهار حیطه هوش اخلاقی (درستی، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشندگی) رابطه معناداری وجود دارد. لنگولیس و لاپوینت (۲۰۰۷)، در پژوهشی نشان دادند که سابقه خدمت و تجربه مدیران بر قضاوت اخلاقی تأثیر می‌گذارد، به طوری که مدیران جدید مدارس، از اخلاق عدالت و انصاف استفاده می‌کنند، اما مدیران مسن اخلاق عمومی که شامل اخلاق مراقبتی و انتقادی است را به کار می‌برند. اسپایسر و اسمیت (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان رشته بازرگانی دانشگاه‌های انگلستان» که براساس پنج سبک تصمیم‌گیری (عقلایی، شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی) انجام دادند، نشان دادند که در گروه اول بین سبک عقلایی و هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری شهودی، آنی و اجتنابی رابطه معنادار منفی، بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و آنی و بین سبک تصمیم‌گیری وابستگی و اجتنابی رابطه معنادار مثبت بدست آوردند. در گروه دوم وجود همبستگی معنادار مثبت بین دو سبک اجتنابی و آنی نیز تایید شد. ثانهم (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی سبک‌های تصمیم‌گیری افسران ارتش

کشور سوئی» نشان داد که بین سبک تصمیم‌گیری عقلایی و هر یک از سبک‌های شهودی، اجتنابی و آنی افراد مورد مطالعه رابطه معنادار معکوس، بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و آنی و بین سبک تصمیم‌گیری وابستگی و اجتنابی رابطه معنادار مثبت به دست آورد. ترنر و بالینگ (۲۰۰۲)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد سازمان‌ها»، نشان دادند که؛ هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمانها دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. از آنجا که به بررسی وضعیت موجود پرداخته در ردیف تحقیقات توصیفی قرار دارد و با توجه به اینکه به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با مدل‌های تصمیم‌گیری پرداخته در ردیف تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را، کلیه اساتید هیات علمی، مامور و مدرس مدعو دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۲۶۳ نفر تشکیل می‌دهند که براساس فرمول کوکران تعداد ۱۵۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد دانشگاهی و جنسیت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک واحد دانشگاهی و جنسیت

دانشگاه	جنسیت	جامعه	نمونه	درصد
سمنان	مرد	۴۱	۲۴	۱۵/۶
	زن	۸	۵	۳
مازندران	مرد	۱۱۵	۶۸	۴۳/۷
	زن	۴۶	۲۸	۱۷/۵
گلستان	مرد	۳۶	۲۱	۱۳/۷
	زن	۱۷	۱۰	۶/۵
مجموع		۲۶۳	۱۵۶	۱۰۰

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های ذیل می‌باشد:

۱- پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵): این پرسش‌نامه دارای ۴۰ سوال و ۴ بعد (درستکاری، مسئولیت-

پذیری، بخشش و دلسوزی) و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) طراحی شده است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند.

۲- پرسش نامه مدل های تصمیم گیری دفت (۱۳۸۹): این پرسش نامه دارای ۳۰ سوال و ۴ بعد (علم مدیریت، کارنگی، مرحله ای و سطل زباله) و در طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده است که به ترتیب از ۱ الی ۵ نمره گذاری می شوند.

روایی و پایایی ابزار: با توجه با این که پرسش نامه های مورد استفاده در این پژوهش (هوش اخلاقی و مدل های تصمیم گیری) استاندارد هستند، لذا محقق مجدداً جهت تعیین روایی صوری و محتوایی آنها از نظر متخصصان و صاحب نظران علم مدیریت بهره گیری نموده است. هم چنین هر چند پایایی ابزار در تحقیقات متعددی محاسبه و تایید شده است، اما محقق جهت سنجش پایایی پرسش نامه ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده نمود که ضریب محاسبه شده برای پرسش نامه هوش اخلاقی $\alpha=0/82$ و پرسش نامه مدل های تصمیم گیری $\alpha=0/85$ محاسبه شده است.

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و LISREL8.5 استفاده شد.

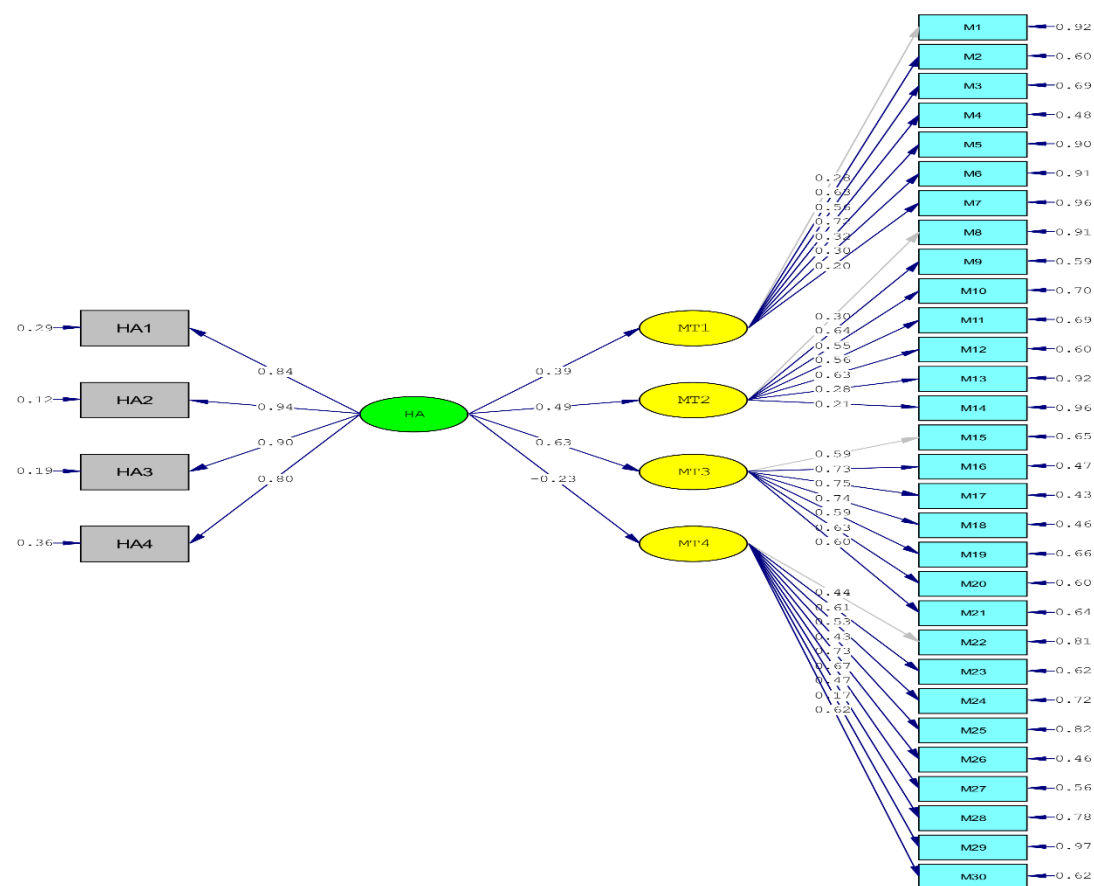
یافته ها

یافته های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	کد متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	HA	۱۵۶	۳/۴۷	۰/۶۱۷
درستکاری	HA1	۱۵۶	۳/۱۹	۰/۶۹۱
مسئولیت پذیری	HA2	۱۵۶	۳/۶۳	۰/۶۴۶
بخشش	HA3	۱۵۶	۳/۷۹	۰/۵۶۰
دلسوزی	HA4	۱۵۶	۳/۵۰	۰/۶۹۲
مدل های تصمیم گیری	MT	۱۵۶	۳/۴۶	۰/۴۳۳
علم مدیریت	MT1	۱۵۶	۳/۵۳	۰/۶۳۳
کارنگی	MT2	۱۵۶	۳/۶۹	۰/۶۷۰
مرحله ای	MT3	۱۵۶	۳/۹۰	۰/۷۱۰
سطل زباله	MT4	۱۵۶	۲/۸۷	۰/۷۳۷

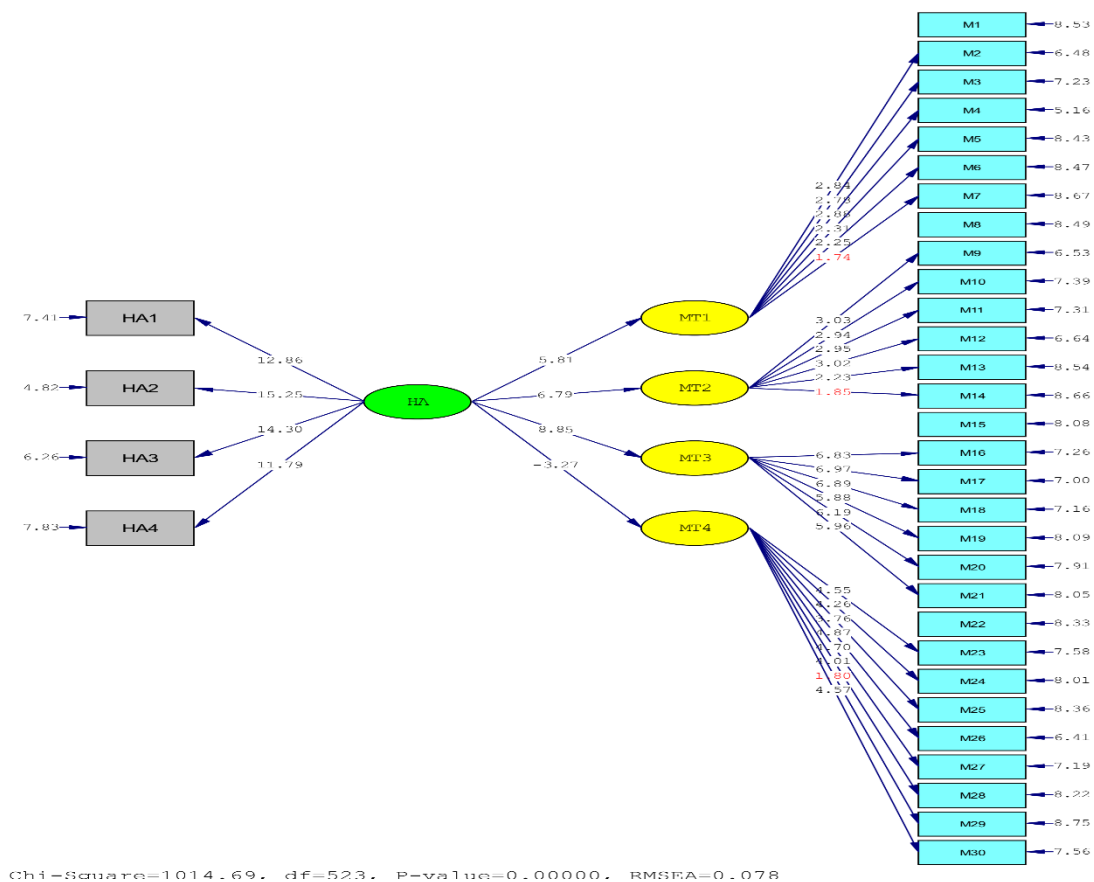
در بخش استنباطی برای بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۳ ارائه شده است.



Chi-Square=1014.69, df=523, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

نمودار ۱. برآورد ضرایب استاندارد در مدل

مطابق نمودار ۱؛ هوش اخلاقی با ضریب استاندارد ۰/۳۹ بر مدل تصمیم‌گیری علم مدیریت، با ضریب استاندارد ۰/۴۹ بر مدل تصمیم‌گیری کارنگی، با ضریب استاندارد ۰/۶۳ بر مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای در دانشگاه فرهنگیان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. ولی هوش اخلاقی با ضریب استاندارد -۰/۲۳ بر مدل تصمیم‌گیری سطل زباله در دانشگاه فرهنگیان تاثیر منفی و معناداری دارد.



نمودار ۲. برآورد ضرایب آزمون t در مدل

مطابق نمودار ۲؛ مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر هوش اخلاقی و مدل تصمیم‌گیری علم مدیریت برابر ۵/۸۱؛ مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر هوش اخلاقی و مدل تصمیم‌گیری کارنگی برابر ۶/۷۹؛ مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر هوش اخلاقی و مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای ۸/۸۵؛ مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر هوش اخلاقی و مدل تصمیم‌گیری تصمیم‌گیری سطل زباله ۳/۲۷- می‌باشد. که بیانگر وجود رابطه معناداری بین متغیرها است.

جدول ۳. نتایج حاصل از یافته‌های مدل در سطح معناداری ۰/۰۵

ردیف	فرضیه‌ها	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون
۱	هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری علم مدیریت در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تاثیر مثبت و معنادار دارد.	۵/۸۱	۰/۳۹	تایید
۲	هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری کارنگی در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تاثیر مثبت و معنادار دارد.	۶/۷۹	۰/۴۹	تأیید
۳	هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تاثیر مثبت و معنادار دارد.	۸/۸۵	۰/۶۳	تایید
۴	هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری سطل زباله در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تاثیر منفی و معنادار دارد.	-۱/۹۳	-۰/۲۳	تایید

مطابق نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۳، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0/05$ ، مقادیر t-value برای تاثیر هوش اخلاقی با مدل‌های تصمیم‌گیری (علم مدیریت، کارنگی، مرحله‌ای و سطل زباله) بزرگتر از ۱/۹۶ محاسبه شد ($t > 1/96$)؛ لذا نتیجه‌گیری می‌شود که: هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری علم مدیریت (با ضریب استاندارد ۰/۳۹) تاثیر مثبت و معنادار؛ هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری کارنگی (با ضریب استاندارد ۰/۴۹) تاثیر مثبت و معنادار؛ هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای (با ضریب استاندارد ۰/۶۳) تاثیر مثبت و معنادار و هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری سطل زباله (با ضریب استاندارد -۰/۲۳) تاثیر منفی و معنادار دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «هوش اخلاقی بر مدل‌های تصمیم‌گیری (علم مدیریت، کارنگی و مرحله‌ای) در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تاثیر مثبت و معنادار دارد ولی بر مدل تصمیم‌گیری سطل زباله تاثیر منفی و معنادار دارد». همچنین هوش اخلاقی بر مدل تصمیم‌گیری مرحله‌ای تاثیر بیشتری دارد.

شاخص‌های برازندگی نهایی مدل ساختاری براساس خروجی لیزرل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج حاصل از یافته‌های مدل اندازه‌گیری در سطح معناداری ۰/۰۵

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار محاسبه شده	نتیجه آزمون
برآورد نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (X^2/DF)	$< 3/00$	۱/۹۴	تایید
ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA)	$< 0/08$	۰/۰۷۸	تایید
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$> 0/90$	۰/۹۱	تایید
شاخص برازش مدل (NFI)	$> 0/90$	۰/۹۲	تایید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$> 0/90$	۰/۹۱	تایید
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	$> 0/90$	۰/۹۱	تایید
شاخص برازش افزایشی (IFI)	$> 0/90$	۰/۹۳	تایید
شاخص برازش نسبی (RFI)	$> 0/90$	۰/۹۲	تایید

نتایج آزمون در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۴ نشان می‌دهد که، مقدار آماره خی دو $1014/69$ و درجه آزادی 523 و برآورد نسبت خی دو بر درجه آزادی برابر با $1/94$ می‌باشد. چون در این شاخص مقدار کمتر از ۳ نشان دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل مورد نظر، برازش مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین تقریب ریشه میانگین مربع خطای برآورد $0/078$ است که در این شاخص، مقادیر کمتر از $0/08$ بیانگر مناسب بودن مدل است. سایر شاخص‌های خوب بودن مدل شامل: شاخص نیکویی برازش $0/91$ ، شاخص برازش مدل $0/92$ ، شاخص برازش تطبیقی $0/91$ ، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده $0/91$ ، شاخص برازش افزایشی $0/93$ و شاخص برازش نسبی $0/92$ می‌باشد. در همه شاخص‌های ذکرشده، مقادیر بالای $0/9$ نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند. بنابراین مدل ارائه شده، مناسب بوده و ارتباط بین متغیرها با یکدیگر معنادار است.

بحث

توجه به هوش اخلاقی و تأثیر آن بر مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی و توانمندسازی دانشجویان در مواجهه با چالش‌های اجتماعی کمک کند. هوش اخلاقی به عنوان یک عنصر کلیدی در فرآیندهای تصمیم‌گیری، نه تنها به بهبود فرآیندهای آموزشی کمک می‌کند بلکه به پرورش ارزش‌های انسانی و اجتماعی نیز می‌انجامد. با توجه به اهمیت این موضوع، بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان ضروری است. تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که هوش اخلاقی به عنوان یک سازه کلیدی در بهبود عملکرد فردی و سازمانی، تأثیر قابل توجهی بر مدل‌های تصمیم‌گیری دارد. مطالعاتی مانند پژوهش سالیم و همکاران (۲۰۲۵) در صنعت مهمان‌نوازی و نظری پور و زکی‌زاده (۲۰۲۵) در حوزه حسابداری، تأثیر هوش اخلاقی را بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نشان داده‌اند که به طور غیرمستقیم بر شیوه‌های تصمیم‌گیری تأکید دارد. همچنین، محمدی و همکاران (۲۰۲۵) و محمدی و همکاران (۲۰۲۴) با طراحی ابزارهای سنجش هوش اخلاقی در حوزه‌های پزشکی و بهداشت، بر نقش این سازه در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در شرایط بحرانی تأکید کرده‌اند که می‌تواند با مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان مرتبط باشد. از سوی دیگر، تحقیقاتی مانند جعفری طباطبایی و ذاکری (۱۴۰۲) و نامور و آذربایجانی (۱۴۰۱) به ابعاد هوش اخلاقی و تأثیر آن بر سرسختی روان‌شناختی و سازگاری اجتماعی پرداخته‌اند که می‌تواند بر انتخاب مدل‌های تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد. مطالعاتی مانند محسنی مرزودی (۱۳۹۲) و صالحی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به طور مستقیم رابطه بین مدل‌های تصمیم‌گیری و عوامل سازمانی مانند فرهنگ و اعتماد را بررسی کرده‌اند که نشان می‌دهد هوش اخلاقی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی یا مستقل بر ترجیح مدل‌های تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد. همچنین، پژوهش‌های بین‌المللی مانند لنگلوپس و لاپوینت (۲۰۰۷) و ترنر و بالینگ (۲۰۰۲) نشان داده‌اند که هوش اخلاقی نه تنها بر تصمیم‌گیری‌های فردی، بلکه بر عملکرد مالی و سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها با پژوهش اسگندری و همکاران (۱۳۹۱) و هادی‌زاده مقدم و طهرانی (۱۳۸۷) همسو است که رابطه مثبت بین هوش اخلاقی و سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی و مشارکتی را تأیید می‌کنند. جعفری (۱۳۹۱) و بهرام‌زاده و مراتی (۱۳۸۳) نشان داده‌اند که ترجیح مدل‌های تصمیم‌گیری ممکن است بیشتر تحت تأثیر عوامل سازمانی مانند فرهنگ حاکم یا سلسله مراتب اداری باشد تا هوش اخلاقی به تنهایی. این نتایج حاکی از آن است که در بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مدل‌های تصمیم‌گیری، باید

متغیرهای واسطه‌ای مانند فرهنگ سازمانی، ساختار قدرت و تجربه فردی نیز در نظر گرفته شوند. در مجموع، اکثر تحقیقات پیشین همسو با عنوان پژوهش حاضر هستند و نشان می‌دهند که هوش اخلاقی می‌تواند بر انتخاب و کاربرد مدل‌های تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد. با این حال، تفاوت در بافت سازمانی (مانند دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با صنعت یا مدارس) و نیز تفاوت در روش‌های سنجش هوش اخلاقی و مدل‌های تصمیم‌گیری می‌تواند عاملی برای تمایز نتایج باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با تلفیق یافته‌های پیشین و تمرکز بر بافت خاص آموزشی، می‌تواند به ارائه مدلی جامع‌تر برای رابطه بین هوش اخلاقی و مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان کمک کند. در پژوهش جعفری (۱۳۹۱)، مشخص شد که مدیران مدارس به طور معناداری از مدل تصمیم‌گیری کارنگی استفاده می‌کنند، در حالی که این مدل ممکن است در دانشگاه فرهنگیان به دلیل ماهیت خاص آن و تمرکز بر تربیت معلمان، به شکل متفاوتی تجلی یابد. همچنین، در پژوهش آراسته و همکاران (۱۳۸۹)، میانگین مؤلفه‌های هوش اخلاقی در دانشجویان بالاتر از حد متوسط گزارش شده است، که می‌تواند نشان‌دهنده وجود پتانسیل‌های بالا برای به کارگیری این هوش در تصمیم‌گیری‌های آموزشی باشد. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت هوش اخلاقی در ارتقای توانایی‌های ارتباطی و در نتیجه بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها است. شباهت‌ها و تفاوت‌ها با تحقیقات پیشین تحقیقات پیشین به وضوح نشان می‌دهند که هوش اخلاقی و فرهنگ سازمانی می‌توانند تأثیرات عمیقی بر تصمیم‌گیری‌های مدیریتی داشته باشند. به عنوان مثال، در پژوهش‌های مربوط به بانک‌ها و سازمان‌های آموزشی، وجود یک فرهنگ سازمانی مثبت موجب تقویت اعتماد و بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌شود. این موضوع با یافته‌های پژوهش ما نیز همخوانی دارد که نشان می‌دهد هوش اخلاقی می‌تواند به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده در فرآیندهای تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان عمل کند. با این حال، تفاوت‌هایی نیز در نوع و سبک‌های تصمیم‌گیری مشاهده می‌شود.

نتیجه‌گیری

به طور کلی، توجه به هوش اخلاقی و تأثیر آن بر مدل‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹، می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی و توانمندسازی دانشجویان در مواجهه با چالش‌های اجتماعی منجر شود. در نهایت، این اقدامات می‌تواند به ایجاد یک محیط آموزشی اخلاقی و پاسخگو منجر شود و دانشگاه را به یک نهاد پیشرو در تربیت نسل آینده‌ای متعهد و مسئول تبدیل کند. به همین دلیل، لازم است که دانشگاه‌ها استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسبی را در راستای تقویت هوش اخلاقی و بهبود مدل‌های تصمیم‌گیری طراحی و اجرا کنند.

سیاسگزاری

پژوهشگر وظیفه خود می‌داند از تمام اساتید دانشگاه در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور که با صبر و حوصله فراوان در زمینه تکمیل پرسشنامه‌های این پژوهش همکاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند. همکاری و مشارکت ارزشمند این اساتید نه تنها به غنای داده‌های پژوهش کمک کرد، بلکه نشان‌دهنده تعهد و انگیزه آنها برای ارتقای کیفیت

آموزش و پژوهش در این دانشگاه است. امید است که نتایج این تحقیق بتواند در بهبود فرآیندهای آموزشی و توسعه دانشگاه ملی مهارت موثر واقع شود و زمینه‌ساز پیشرفت‌های بیشتر در این عرصه گردد.

تأییدیه اخلاقی

حقوق مادی و معنوی و بایدها و نبایدهای مالکیت فکری محققان بر اساس قانون کپی رایت و با ذکر منابع محفوظ مانده است. پرسشنامه‌های این پژوهش با هماهنگی مسئولین و کارشناسان آموزش دانشگاه ملی مهارت استان مازندران مهارت توزیع و اجرا شد. این پرسشنامه‌ها به صورت ناشناس بودند و تکمیل آنها به هیچ عنوان الزامی نبوده است. این روش به پژوهشگران این امکان را داد تا با اطمینان بیشتری به بیان نظرات و تجربیات خود بپردازند و در نتیجه داده‌های دقیق‌تری جمع‌آوری گردد. امید است که نتایج این پژوهش به بهبود فرآیندهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه ملی مهارت کمک کند.

منابع

- ابطحی، سید حسن. (۱۳۷۶). الگوی تصمیم‌گیری بر مبنای اخلاقیات. نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳۶، صص ۴۵-۵۴.
- آراسته، حمیدرضا؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ جعفری‌راد، علی و محمدی جوزانی، زهره. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان. راهبرد فرهنگ، شماره ۱۰ و ۱۱، صص ۲۱۴-۲۰۲.
- اسگندری، غلامرضا؛ اسگندری، کریم؛ بیک‌زاد، جعفر و کردبچه، شیما. (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی. فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۱۰۵-۱۲۸.
- بهرام‌زاده، حسینعلی و مراتی، امین‌رضا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین الگوی تصمیم‌گیری مدیران باتعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان شیروان. نشریه علوم تربیتی، سال شانزدهم، شماره ۱، صص ۳۲-۱۷.
- بهرامی، محمد امین؛ اصمی، مریم؛ فاتح‌پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه و احمدی تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، شماره ۶، صص ۷۶-۸۸.
- جعفر طباطبایی، تکت‌سادات، و ذاکری، آمنه. (۱۴۰۲). تأثیر هوش اخلاقی بر سرسختی روانشناختی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان. سبک زندگی/اسلامی با محوریت سلامت، ۱۷(۱)، ۴۳۳-۴۴۱.
- جعفری، اسماعیل، رحیمی، سمیه و سعداله، مریم. (۱۴۰۳). هوش اخلاقی در دانشگاه: کارکنان غیر هیئت علمی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. دوره ۳۱، شماره ۱ - شماره پیاپی ۱۱۵.
- جعفری، معصومه. (۱۳۹۱). شناسایی مدل‌های تصمیم‌گیری مدیران مدارس در آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

- حجازی فرهمند، ندا و جهانشاد، آزیتا. (۱۴۰۳). تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان. *دانش حسابداری و حسابداری مدیریت*، دوره ۱۵، شماره ۵۸
- خورشیدی، عباس. (۱۳۸۸). مدیریت و رهبری آموزشی. چاپ دوم. تهران: انتشارات یسپرون.
- دفت، ریچاردال. (۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی
- رضائیان، علی. (۱۳۸۹). اصول مدیریت. چاپ بیست و یکم. تهران: انتشارات سمت.
- سیادت، سیدعلی؛ زارع، حسین و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۸۵). بررسی شیوه های تصمیم گیری مدیران گروه های آموزشی از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان براساس مدل PAEI نظریه آدیزس. *مجله دانشگاه علوم انسانی دانشگاه سمنان*، سال پنجم، شماره ۱۳، صص ۹۳-۸۲.
- سیادت، سیدعلی؛ مختاری پور، مرضیه و کاظمی، ایرج. (۱۳۸۸). رابطه ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷. *مجله مدیریت سلامت*، سال دوازدهم، شماره ۳۶، صص ۶۹-۶۲.
- محسنی مرزودی، ابراهیم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدل های تصمیم گیری و اعتماد سازمانی با تاکید بر فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شعب بانک ملی ایران در استان مازندران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.
- مرآتی، علیرضا. (۱۴۰۴). رابطه هوش اخلاقی و ذهن آگاهی با خردمندی با میانجی گری هوش اجتماعی در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه دوم. *جامعه شناسی آموزش و پرورش*، نامور، جعفر و آذربایجانی، مسعود. (۱۴۰۱). تحلیل هوش اخلاقی و مولفه های آن بر اساس روایات. *ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران*، دوره ۵، شماره ۱۰
- هادی زاده مقدم، اکرم و طهرانی، مریم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران در سازمان های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، صص ۱۳۸-۱۲۳.
- هسمر، ال. تی. (۱۳۸۲). اخلاق در مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۹). مدیریت عمومی. چاپ چهل و یکم. تهران: نشر نی.

- Abdellatif, M. S. (2022). Moral Intelligence and Its Relationship to Academic Entitlement and Academic Performance of Secondary School Students. *European Journal of Educational Research*, 11(4), 2291-2301
- Beheshtifar, M., Esmaili, Z., & Nekoie Moghadam, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. *Eur J Econ Finan Admin Sci*, 43, 1-7.
- Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence, Nurtuing Kids Heart & Souls, National Educator Award, National council of self-esteem*. Jossey-Bass.
- Daft, R.L. (2001). *Organization Theory and Design*. New York: West Publishing Co.

- Elsayed, A. R., Alharbi, A. M., & Almulhem, F. A. (2025). Moral intelligence and its relationship with professional performance among intellectual education teachers in primary school. *International Journal of Instruction*, 18(1), 601-618.
- Ghanifar, M. H., Jafar Tabatabaei, T. S., & Jafar Tabatabaei, S. S. (2024). Role of Moral Intelligence and Mindfulness in Predicting the Sense of Belonging to School: A Case of Secondary School Students of Karaj, Iran. *Journal of health research in community*, 10(3), 62-72.
- Ghasempour, S., Babaei, A., Nouri, S., Basirinezhad, M. H., & Abbasi, A. (2024). Relationship between academic procrastination, self-esteem, and moral intelligence among medical sciences students: a cross-sectional study. *Bmc Psychology*, 12(1), 225.
- Langlois, L., & Lapointe, C. (2007). Ethical leadership in Canadian school organizations. London: *Educational Managers Administration and Leadership*, 35(2), 247-260.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*, Wharton Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Mohammadi, F., Borzou, S. R., Khazaei, S., Bijani, M., Masoumi, S. Z., & Hosseini, S. K. (2024). Designing and psychometric assessment of the moral intelligence scale for healthcare professionals. *Scientific Reports*, 14(1), 4515.
- Mohammadi, F., Borzou, S. R., Khazaei, S., Bijani, M., Masoumi, S. Z., & Hosseini, S. K. (2024). Designing and psychometric assessment of the moral intelligence scale for healthcare professionals. *Scientific Reports*, 14(1), 4515.
- Mohammadi, F., Salimi, R., Khazaei, S., & Bijani, M. (2025). Design and psychometric testing of a moral intelligence instrument for pre-hospital emergency medical services personnel: a sequential-exploratory mixed-method study. *BMC Emergency Medicine*, 25(1), 13.
- Mose, Y., Andaria, A. C., Damongi, P. Y., Hendrawan, H., Egeten, P., & Rindorindo, I. (2024). Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kecerdasan Moral (SICEMOR) Berbasis Android: Android-Based Moral Intelligence Information System (SICEMOR) Application Development. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 4(1), 130-139.

- Nazaripour, M., & Zakizadeh, B. (2025). Moral intelligence, emotional intelligence, organizational commitment and job performance of accountants. *Accounting Research Journal*, 38(1), 19-34.
- Puspitasari, R., Budimansyah, D., Sapriya, S., & Rahmat, R. (2022, January). The Influence of Emotional Intelligence, Moral Intelligence and Intellectual Intelligence on Characters Caring for the Environmental School Students in the Perspective of Civic Education. In *Annual Civic Education Conference (ACEC 2021)* (pp. 343-348). Atlantis Press.
- Rahimi, G.R. (2011). The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization: Are They Interrelated?. *Inter J Marketing Technol*, 1 (4), 68-73.
- Rama, Sh. (2011). Professor's performance for effective teaching (Kosovo case). *Procedia Soc Behav Sci*, 12, 117-121.
- Salem, M. H., Selem, K. M., Ahmed, H. S. H., & Mohamed, H. A. (2025). Moral intelligence among Muslim employees in hospitality settings: scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Saloko, A., Abdulkarim, A., Sapriya, S., & Komalasari, K. (2025). Global Research Trends on Student Moral Intelligence: A Bibliometric Review (2003-2023). *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 10(1).
- Spicer, D.P., & Sadler-Smith, E. (2005). An examination of the general decision making style. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 137-138.
- Turner, N., & Barling, J. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 301-304.