



تأثیر هوش اخلاقی در سازمان ها

ملیکه بهشتی فر^۱

رضوان محمدرفیعی^۲

چکیده

هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش ها و فعالیت های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. هوش اخلاقی شامل گستره ی فراشناختی یا فراعملی است که واکنش شناخت ها، نگرش ها و فعالیت های اخلاقی را در چارچوب سیستم های ارزشی فردی امکان پذیر می سازد. هوش اخلاقی، "هوش حیاتی" برای همه انسان ها است (نقطه عطفی برای تمام هوش ها محسوب می شود)، به دلیل اینکه هوش اخلاقی اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند. اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران، نظیر رفتارهای منصفانه، صادقانه و احترام آمیز از طریق ساز و کارهای مطرح در حوزه نفوذ و تأثیر اجتماعی بر احساسات و نگرشهایی نظیر رضایت، تعهد و وفاداری و همچنین بر ادراکاتی نظیر اعتماد و عدالت ادراک شده کارکنان تأثیرگذار است. این رفتارها در حقیقت همان اصول هوش اخلاقی می باشند و مدیران با رعایت این اصول که موجب خلق اعتماد در کارکنان سازمان می شود، گامی بزرگ در جهت رسیدن به اهداف سازمان خود بر می دارند. هدف هوش اخلاقی این است که هویت فرد را حفظ می کند، و نه تنها از هویت فردی بلکه از هویت گروه و هویت اجتماعی حمایت می کند. هوش اخلاقی به زندگی فرد هدف می دهد و رفتار مناسب را تقویت می کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی را در طول زمان فراهم سازد.

مقدمه

فلاسفه ای مانند افلاطون^۳، کانت^۴، لایبنیتز^۵، وونت و می^۶ پیشنهاد کردند که هوش شامل جنبه های

^۱ استادیار بخش مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، m.beheshtifar@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

^۳ Plato

^۴ Kant

^۵ Leibnitz

^۶ Wundt and May



شناخت و تفکر (شناخت و ادراک) ، ارزش گذاری و هیجان (مهر و عاطفه) و اراده و اخلاقیات (سعی و کردار) می باشد. سنو و جکسون^۷ (۱۹۹۳) استدلال می کنند که تمایز میان حوزه های شناختی، عاطفی، و ارادی، یک تمایز مهم است، چرا که آنها یکدیگر را تحت تاثیر قرار داده و با یکدیگر ارتباط دارند و هر یک باید در یادگیری مد نظر قرار گیرند. هوش اخلاقی شامل ترکیبی از دانش، تمایل و اراده است. این هوش شامل روشی است که ما فکرمی کنیم، احساس می کنیم و عمل می کنیم. تشخیص درست از اشتباه به تنهایی ممکن نیست احساسات، مهارت ها یا اعمال ما را تغییر دهد. هوش اخلاقی جدید است و نسبت به هوش شناختی، عاطفی و اجتماعی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است، اما نیروی بالقوه بسیار خوبی برای بهبود درک ما از یادگیری و رفتار دارد. هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش ها و فعالیت های ما دارد. سازه هوش اخلاقی متشکل از چهار قابلیت مربوط به درستکاری، سه قابلیت مربوط به مسئولیت پذیری، دو قابلیت مربوط به گذشت ، و یک قابلیت مربوط به دلسوزی می باشد (کلارکن^۸، ۲۰۱۰: ۱).

تئوری دریک مدل، انواع هوش را بصورت زیر طبقه بندی کرد: هوش اخلاقی ، هوش هیجانی^۹ ، هوش فرهنگی^{۱۰} ، هوش اجتماعی^{۱۱} ، هوش عملی^{۱۲}. هوش اخلاقی در بالاترین سطح هرم قرار گرفته است (تئوری، ۲۰۱۰: ۱۹). هوش اخلاقی^{۱۳} ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است (جرجولج^{۱۴}، ۲۰۰۵: ۸). هوش اخلاقی با سیستم های ارزشی، مذهبی و فرهنگی درهم آمیخته می شود. که نهایتاً این نوع سیستم برای همه هوش ها بر طبق اصول و مبنای هوش ها، قابل استفاده نمی باشد. این بدین معنی است که هوش اخلاقی شامل گستره ی فرا شناختی یا فرا عملی است که واکنش شناخت ها، نگرش ها و فعالیت های اخلاقی را فقط در چارچوب سیستم های ارزشی فردی امکان پذیر می سازد. البته اخلاق فرا عملی، فرد را وادار می کند تا ارزش های ترکیبی درون سیستمی، درون مذهبی، و درون فرهنگی را شکل دهد، و توجه و احترام به تفاوت ها و محرک ها را برای جستجوی مسیری در جهت همزیستی مسالمت آمیز تقاضا می کند. همچنین، هوش اخلاقی قادر است مسئولیت انتخاب ها و فعالیت ها را از نظر اخلاقی برعهده گیرد. محقق بنام میشل بوربا^{۱۵} بطور خلاصه هوش اخلاقی را وابسته به هفت ارزش عمده می داند: همدلی ، وجدان ، خودکنترلی ، احترام ، مهربانی ، تحمل، و انصاف. سه اصل اول - همدلی ، وجدان ، و خودکنترلی - " هسته اخلاقی " هوش اخلاقی را نشان می دهند (جرجولج، ۲۰۰۵: ۹).

بسیاری از نویسندگان توافق دارند که هوش اخلاقی لزوماً به کار گیری اخلاقیات برای رسیدن به اهداف تجاری نیست، بلکه در مقابل ، هوش اخلاقی توصیف کننده تمایل و توانایی فرد در پیشبرد اهداف

^۷ Snow and Jackson

^۸ Clarken

^۹ Emotional intelligence

^{۱۰} Cultural intelligence

^{۱۱} Social intelligence

^{۱۲} Practical intelligence

^{۱۳} Moral intelligence

^{۱۴} Gerjolj

^{۱۵} Michele Borba



غیرشخصی و مسائلی به غیر از مسائل شخصی است (تورهاور و بلچ فلنر^{۱۶}، ۲۰۰۹). داگ لنیک و فرد کیل^{۱۷} هوش اخلاقی را اینگونه تعریف می کنند: "توانایی ذهنی برای شناسایی این موضوع است که چگونه اصول انسانی باید در ارزش ها، اهداف، و کارکرد های فردی ما به کار گرفته شود (لنیک و کیل، ۲۰۱۰: ۲۳). در ساده ترین شکل، هوش اخلاقی توانایی متمایز کردن خوب از بد است، همانطور که در اصول جهانی تعریف شده است (لنیک و کیل، ۲۰۱۰: ۲۹). هوش اخلاقی فقط برای رهبری اثربخش اهمیت ندارد. هوش اخلاقی، "هوش حیاتی" (نقطه عطفی برای تمام هوش ها محسوب می شود) برای همه انسان ها است. به دلیل اینکه هوش اخلاقی اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند. هوش اخلاقی به زندگی ما هدف می دهد. بدون هوش اخلاقی، ما قادر به انجام کارها و وقایع تجربه شده هستیم، اما آنها فاقد معنی هستند. بدون هوش اخلاقی، ما نمی دانیم آنچه که انجام می دهیم چرا انجام می دهیم و یا حتی چه چیزهایی وجود ما را در نظام خلقت از برخی مسائل متفاوت می سازد (لنیک و کیل، ۲۰۱۰: ۴۹). مفهوم هوش اخلاقی منعکس کننده نظریه چندگانه عصبی زیستی (بیولوژیکی) هوارد گاردنر^{۱۸} است که قادر است مشکل سایر هوش ها را حل کند (دی نورسیا^{۱۹}، ۲۰۱۰: ۲).

هوش اخلاقی، ممکن است به عنوان «احترام به خود و دیگران به عنوان یک وجود، با ارزش ذاتی» تعریف شود. این احترام از درک مستقیم مبتنی بر آگاهی در مورد درست و نادرست که خود را آشکارا بگونه های مختلف نشان می دهد، نشأت می گیرد. استعداد موسیقی، هنر، و یا ریاضی می تواند خود را به طرق مختلف آشکار کند (برای مثال، فرد می تواند یک آهنگساز یا نوازنده، یک نقاش یا مجسمه ساز، عاشق هنر و یا منتقد، آمارگر یا فیزیکدان نظری باشد)، بنابراین هوش اخلاقی می تواند به روش های مختلفی آشکار شود (باس^{۲۰}، ۱۹۹۴: ۴۰۵). هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی می کند و فعالیت فرد را در محیطش شناسایی می کند. هوش اخلاقی ظرفیت خود را با اضافه کردن ارزش، نفوذ خود را بر روی محیط و بر دیگران و مدیریت زمان خود مشخص می سازد (بلولوک^{۲۱}، ۲۰۰۷: ۱۵).

لنیک و کیل نشان دادند که شرکت هایی که عملکرد بالایی دارند، آنها رهبرانی داشتند که هوش اخلاقی را در سراسر سازمان خود ترویج دادند ". . . زیرا آنها بر این باورند که کار درست را باید انجام داد. . . آنها همچنین به طور مداوم سطح بالایی از بهره وری را تولید می کنند: تقریباً با هر روش شما می توانید آن را اندازه گیری کنید، اندازه گیری فروش ناخالص، سود، حفظ استعداد، شهرت شرکت و رضایت مشتری و . . . (باتستون^{۲۲}، ۲۰۰۳). رهبری و هوش مورد مطالعه قرار گرفته اند و به نظر می رسد ارتباطی بین این دو و رهبری اثربخش وجود دارد. در بیش از ۲۰۰ مطالعات انجام شده، که اسناد آن در سال ۱۹۶۳ مستند است، وجود دارد - در این اسناد به طور مستند از این تز حمایت می کنند که تاثیرات خوب و مثبت یک رهبری

^{۱۶} Thorhauer & Blachfellner

^{۱۷} Doug Lennick and Fred Kiel

^{۱۸} Howard Gardner

^{۱۹} Di norcia

^{۲۰} Boss

^{۲۱} Blohlavek

^{۲۲} Batstone



خوب، متأثر از یک هوش اخلاقی بالاست. یعنی بین آنها ارتباط مستقیم وجود دارد. در حالی که این یافته ها بر این دلالت می کند که افراد باهوش بالطبع رهبران بهتری هستند، اما این طور نمی توان نتیجه گیری کرد باهوش ترین مردم همیشه لزوماً بهترین و موثر ترین رهبران می باشند. مطالعات دیگر نشان دهنده اطلاعاتی است که رهبر موفق ارتباط موثرتر و بهتری با زیردستان خود دارد. میزان هوش اخلاقی رهبران نشان دهنده ارتباط آنان به زیر دستانشان و همچنین میزان موفقیت آنان است (گدنی^{۲۳}، ۱۹۹۹).

عناصر هوش اخلاقی

عناصر اصلی هوش اخلاقی موارد جدید و ناآشنا نسبت به سایر هوش ها نیستند. این عناصر عبارتند از: الف-درستکاری - انجام آنچه که درست است، نه تنها برای خود بلکه برای دیگران [و شاید حتی خدمت به منافع دیگران قبل از خدمت به خود].

ب- مسئولیت پذیری - پاسخگو بودن در برابر اعمال و پیامدهای ناشی از این اقدامات [حتی اگر پیامدها در نظر گرفته نشود].

ج-دلسوزی - توجه به دیگران [و ایجاد جوی که در آن مردم به کسانی که در اطراف آنها هستند مانند مشتریان و همکاران توجه کنند، و کمک به کسانی که احتیاج به کمک دارند یا احتیاج به کمک ندارند]

د- گذشت - تحمل اشتباهات و کاستی های در خود و دیگران [که این به معنی کاهش استانداردهای اخلاقی نیست]. [همچنین گذشت به معنای تحمل و پذیرش عقاید دیگران حتی هنگامی که با عقاید ما منطبق نیستند می باشد که این امر ضعف در اعتقادات ما محسوب نمی شود (اوسبورن و تیم بین المللی^{۲۴}، ۲۰۰۸: ۲).

بوربا ساختار هوش اخلاقی را متشکل از هفت فضیلت اساسی می داند:

- ۱-همدلی: یعنی شناسایی واحساس درک از نگرانیهای دیگران
- ۲-هوشیاری: دانستن راه صحیح و درست و عمل در همان راه
- ۳-خودکنترلی:تنظیم افکار واعمال خود به گونه ای که هرگونه فشار راز درون وبرون کنترل کنیم وراهی که فکر میکنیم ومی دانیم درست از را انتخاب کنیم.
- ۴-احترام: ارزش قائل شدن برای دیگران با رفتار مؤدبانه و با ملاحظه.
- ۵-مهربانی: توجه به نیازها و احساس های دیگران.
- ۶-تحمل: توجه به شأن و حقوق تمام افراد حتی آنان که عقاید و رفتارشان باما مخالف است.
- ۷-انصاف:عادلانہ رفتارکردن(بوربا،۲۰۰۵).

در مدل دیگری هفت ویژگی اصلی توسط موجودیت خود مسئله اخلاق وجود دارد. که این مسائل قابل بسط توسط فرد به وسیله توافق و هماهنگی با سطح هوش اخلاقی خود آن فرد است. این ویژگی ها عبارتند از: کنترل مهارکننده^{۲۵}، همدلی^{۲۶}، پایداری وثبات^{۲۷}، انصاف^{۲۸}، مسئولیت پذیری^{۲۹}، همکاری^{۳۰} و منطق^{۳۱}

^{۲۳} Gedney

^{۲۴} Osborn & Team International

^{۲۵} Inhibitory control,

^{۲۶} Empathy



(رحیمی^{۳۲}، ۲۰۱۱: ۷۳). ازدیدگاهی دیگر هوش اخلاقی شامل پنج مؤلفه می باشد. آنها عبارتند از: مسئولیت پذیری^{۳۳}، درستکاری^{۳۴}، شفافیت^{۳۵}، گذشت و بخشش^{۳۶}، دلسوزی^{۳۷} (تووله، ۲۰۱۰: ۱۲).

نقش هوش اخلاقی در موفقیت فردی و سازمانی

اخلاق یک مسیر مطمئن برای موفقیت رهبر می باشد. داگ وکیل^{۳۸} از نقش هوش اخلاقی در کسب و کار صحبت می کنند. آنها معتقدند که یک رهبر برای این که بتواند سازمان را هدایت کنند احتیاج به یک قطب نمای اخلاقی دارند. آنها معتقدند که رهبر برای رسیدن به هدف خود باید صداقت و درستکاری، مسئولیت پذیری، بخشش و دلسوزی را سرلوحه کار خود قرار دهد. آنها بیان کردند که صلاحیت های اخلاقی مجموعه ای از مهارتهاست که با اصول جهانی سازگار است و بهترین رهبران کسانی هستند که ترکیبی از صلاحیت های اخلاقی و هوش اخلاقی را داشته باشند (لنیک وکیل^{۳۹}، ۲۰۰۵).

هوش اخلاقی نشان دهنده این واقعیت است که ما اخلاقی یا غیر اخلاقی به دنیا نمی آییم بلکه ما باید یاد بگیریم که چگونه می شود خوب باشیم. آنچه که ما احتیاج داریم روش هایی هوشمندانه برای انجام کارهای درست است و این چیزی است که ما به آن هوش اخلاقی می گوئیم. هوش اخلاقی نشان می دهد که ما باید از ارزش های اخلاقی مراقبت کنیم و مشکلات اجتماعی مان را حل کنیم و رفتارهایی هوشمندانه داشته باشیم و از مشکلات متداول اجتناب کنیم و تنها با رعایت قوانین و مقررات بدست نمی آید، بلکه هوش اخلاقی نتیجه آموزشی است که چگونه می توان بادیگران رفتارکرد (کولز، ۱۹۹۷).

شواهد روشنی وجود دارد که هوش اخلاقی نقش موثری در موفقیت شرکت ها دارد. بدون هوش اخلاقی، سازمان با خطر ورشکستگی مالی مواجه می شود. آیا این موضوع دلیلی برای رهبری اثربخش است؟ اگر به هوش اخلاقی خود توجه کنید و درسراسر سازمان بهسازی هوش اخلاقی را تقویت کنید، شما بهترین تلاش را برای افراد انجام داده اید، و عملکرد شما موجب پشت سر گذاردن رقبای سازمان می شود. ولی این مدیران می توانند بهتر عمل کنند اگر هوش اخلاقی خود بهره برداری کنند. بدون هوش اخلاقی، موفقیت بلند مدت سازمانی در نهایت پایدار نخواهد بود (لنیک وکیل^{۴۰}، ۲۰۱۰: ۱۸-۱۷).

براون وهمکارانش^{۴۰} (۲۰۰۵) نیز دربررسی های خود بیان کردند که اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران، نظیر رفتارهای منصفانه، صادقانه و احترام آمیز از طریق ساز و کارهای مطرح در حوزه نفوذ و

^{۳۷} Consistency

^{۳۸} Fairness

^{۳۹} Responsibility,

^{۴۰} Cooperation

^{۳۱} Logic

^{۳۲} Rahimi

^{۳۳} Responsibility

^{۳۴} Integrity

^{۳۵} Transparency

^{۳۶} Compassion

^{۳۷} Forgiveness

^{۳۸} Doug & Kiel

^{۳۹} Lennick & Kiel

^{۴۰} - Brown et al



تأثیر اجتماعی بر احساسات و نگرشهایی نظیر رضایت، تعهد و وفاداری و همچنین بر ادراکاتی نظیر اعتماد و عدالت ادراک شده کارکنان تأثیر گذار است. این رفتارها در حقیقت همان اصول هوش اخلاقی می باشند و مدیران با رعایت این اصول که موجب خلق اعتماد در کارکنان سازمان می شود، گامی بزرگ در جهت رسیدن به اهداف سازمان خود بر می دارند.

هوش اخلاقی می تواند در این موارد بر عملکرد و موفقیت سازمان تاثیر می گذارد:

۱. **توجه به منافع ذینفعان:** علاوه بر سهام داران، گروههای دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیری پذیرند و دارای منافع مشروعی در سازمان هستند. از جمله این گروه ها میتوان به مشتریان، تامین کنندگان مواد اولیه، دولت و جامعه اشاره کرد. تامین منافع سهامداران بدون در نظر گرفتن منافع سایر ذی نفعان (کارکنان، مشتریان، جامعه و...)، شیوه ای غیر اخلاقی در مدیریت است.

۲. **افزایش سود و مزیت رقابتی:** توجه به تمام افراد و گروه هایی که ذینفع هستند، میزان سود شرکتها را در بلند مدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم و نیز کاهش جرایم می شود. کی و پاپکین (۱۹۹۸) بیان می کنند که تجزیه و تحلیل شکست شرکتها و خسارات وارده به آنها نشان می دهد که در نهایت لحاظ کردن اخلاقیات و حساسیت های اجتماعی در فرآیند تصمیم گیری و تدوین استراتژی موجب افزایش سودآوری شرکت خواهد شد. طبق گزارش مجله فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکتهای برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای افزایش مزیت رقابتی بشمار می آید.

۳. **افزایش تنوع طلبی:** متخصصان پیش بینی می کنند که نیروی کار به گونه روزافزون، متنوع تر خواهد شد و شرکتهایی که بتوانند نیازهای این افراد متنوع را درک کرده، از این تنوع به خوبی بهره گیرند، موفق خواهند بود. لازم است مدیران، توانایی اداره افراد با جنسیت، سن، نژاد، مذهب، قومیت و ملیت های مختلف را داشته باشند. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با این افراد در محیط کار، مدیریت آنها را تسهیل می کند و این امکان را برای سازمان فراهم م یسازد که از مزایای نیروی کار متنوع بهره گیرند.

۴. **کاهش هزینه های ناشی از کنترل:** ترویج خودکنترلی در سازمان به عنوان یکی از مکانیزم های اصلی کنترل از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزشهای فردی قرار دارد. ترویج خودکنترلی باعث کاهش هزینه های ناشی از روشهای کنترل مستقیم شده و موجب افزایش سود می شود. این امر مستلزم تعهد کامل اعضا به تیم، مسئولیت پذیری همه اعضای تیم و احترام و اعتماد بین آنها و مدیریت است.

۵. **بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات:** یکی از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می بخشد. شاید بیشترین تأثیرات اصول اخلاقی مربوط به رفتار نیروی انسانی است. از آنجا که اخلاق، بخشی از فرهنگ است، بیشتر نظریه هایی که بر رابطه بین فرهنگی در سازمان تأکید می کنند، خود به خود بر اهمیت نقش اخلاق در این زمینه توجه دارند. فرهنگ سازمانی در یک سازمان می تواند کارکنان را به افرادی پیرو قانون یا قانون شکن تبدیل کند.



۶. **افزایش تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان:** چنانکه گفته شد، اخلاق برفعالیت انسانها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می کنند، واقعی و منطقی نیست. دونالدسون و دیویس، براین باورند که مدیریت ارزشهای اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروهها را بهبود می بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد. عدم رعایت ارزشهای اخلاقی در اموری مانند جذب و گزینش، اقدامات خلاف اخلاق و خلاف قانون را در سازمان فراهم می سازد. رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداشها، اخراج و کوچک سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت پذیری بیشتر، افزایش تنوع طلبی و در نهایت افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می شود.

۷. **افزایش مشروعیت سازمان:** امروزه در شرایط جهانی شدن و گسترش شبکه های اطلاعاتی، از سازمانها انتظاری رود در برابر مسائل محیط زیست، رعایت منافع جامعه، حقوق اقلیتها و... حساسیت داشته، واکنش نشان دهند. به علاوه این شبکه گسترده، تمام فعالیتهای سازمانها را زیر نظر دارد و به راحتی می تواند از راه انجم نها و مجامع مختلف، چهره سازمانها را در انظار عمومی تغییر دهد. بنابراین سازمانها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجه غالب آنها نشان دادن وجهه اخلاقی کارهای سازمان است. هس مرطی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسید که سازمانهایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمانهایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیرصادقانه وارد می شوند، هستند. موفق ترین سازمانها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزشهای قوی اخلاقی اند. رفتار غیر اخلاقی، محیط کسب و کار را بر ضد خود تحریک کرده، موجب شکست سازمان می شود. وجود توجیهای اخلاقی برای اقداماتی که سازمانها در داخل خود انجام می دهند و نشان دادن تعهدات اخلاقی سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی ناپذیر از فعالیتهای سازمانها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت است (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۳۱-۳۲).

نتیجه گیری

هوش اخلاقی یک مکانیسم روانی است که پیش مفاهیم ساختاری و قواعدی برای رویکرد واقعی را شکل می دهد. هدف هوش اخلاقی این است که تعاملی بین محیط و عملکرد فردی به وجود می آورد. هدف نهایی این است هوش اخلاقی هویت فرد را حفظ می کند، و نه تنها از هویت فردی بلکه از هویت گروه و هویت اجتماعی خود حمایت می کند. هوش اخلاقی زمانی به روش وظیفه ای عمل می کند که این شرایط بوجود آید: فرد به نتایجی برسد که هویتش به اثبات برسد، فرد به آنچه که به نظر می رسد، باشد و به آنچه که انجام می دهد، احساس افتخار کند، و از شکست خود احساس شرم نماید و در پی آن شکست خود را جبران می کند تا پیروز شود. در یک فرد بزرگسال، وظیفه اخلاقی چیزی است که باعث تکامل یا پسرقت هوش اخلاقی می شود (بلولوک، ۲۰۰۷: ۲۲).



هوش اخلاقی فقط برای رهبری اثربخش اهمیت ندارد. هوش اخلاقی، "هوش حیاتی" برای همه انسان ها است. به دلیل اینکه هوش اخلاقی اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند. هوش اخلاقی به زندگی ما هدف می دهد. بدون هوش اخلاقی، ما قادر به انجام کارها و وقایع تجربه شده هستیم، اما آنها فاقد معنی هستند. بدون هوش اخلاقی، ما نمی دانیم آنچه که انجام می دهیم چرا انجام می دهیم و یا حتی چه چیزهایی وجود ما را در نظام خلقت از برخی مسائل متفاوت می سازد (لنیک و کیل، ۲۰۱۰: ۴۹). هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت می کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی را در طول زمان فراهم سازد. تا حدی که هوش اخلاقی شانس بقاء را افزایش می دهد، و حتی به طول عمر افراد کمک می کند. بدون هوش اخلاقی، زندگی اجتماعی دوامی نخواهد داشت و بقای این گروه در معرض خطر است (دی نورسیا، ۲۰۱۰: ۱۶). در نتیجه، هوش اخلاقی پیش فرضی برای هوش اجتماعی، هوش زیستی و هوش روانی است، که همه آنها نیازمند قابلیت های غنی از فهم اجتماعی هستند (دی نورسیا، ۲۰۱۰: ۱۸).

رهبران اخلاقی یک تعهد دراز مدت به آرمان های اخلاقی دارند، احترام به بشریت از نمونه های آن است. آنها عمیقاً به اعتقادات اخلاقی خود توجه دارند و ظرفیت مادام العمر برای آموختن از دیگران دارند. که این ناشی از وسواس یا دقت زیاد آنها در فعالیت هایشان است. استفاده از این اعتقادات، از نظر اخلاقی قابل توجیه است. بدین معنی که اهداف اخلاقی خود را دنبال می کنند و، آنها حتی نشان می دهند بخاطر رسیدن به اهداف اخلاقی، تمایل دارند در مقابل منافع شخصی خود ریسک کنند. پژوهش های علمی از مفاهیم اولیه ی در مورد اهمیت هوش اخلاقی برای افراد، سازمانها، و جوامع حمایت می کند. پینکر^{۴۱} (۲۰۰۸) پیشنهاد می کند که اخلاق گرایی مجموعه ذهنی متمایزی است که نیاز به پرورش دارد، او بزاین عقیده است که حس اخلاقی^{۴۲} یک بخش ذاتی از انسان است. اگر چه رهبری به گونه ای جبران ناشدنی به اخلاق گره خورده است (مک گریگور^{۴۳}، ۲۰۱۰)، هوش اخلاقی کارکنان و مدیران روی عملکرد سازمان تأثیر می گذارد (واسکیتو و همکاران^{۴۴}، ۲۰۱۰).

این امکان که افراد بتوانند هوش اخلاقی خود را افزایش دهند و مهارت های اخلاقی شان را تقویت کنند، وجود دارد. که این امر خود باعث ایجاد اعتماد در سازمان می شود. پس توجه به نکات زیر به مدیران توصیه می شود:

۱- یکی از مهمترین ویژگی های رهبری با هوش اخلاقی، درستکاری و صداقت آنان است. مدیران می توانند با نشان دادن این صفات و ویژگیها و تشویق کارکنان به آن جو اعتماد در سازمان را توسعه دهند. آنها بایستی همواره سعی کنند تا بوسیله مشارکت دادن کارکنان از یک سو به کارکنان خود کمک کنند و از سوی دیگر روحیه همکاری و مساعدت را در سازمان گسترش دهند؛ زیرا مشارکت کارکنان در انجام فعالیت های سازمان موجب تقویت جو اعتماد می شود.

۲- شفافیت یکی دیگر از ویژگی های رهبران با هوش اخلاقی است. شفافیت در امور روزمره سازمان،

^{۴۱} Pinker

^{۴۲} moral sense

^{۴۳} McGregor

^{۴۴} Waskitho.



رفتارمدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد در سازمان می شود.

۳- مدیران می توانند بوسیله احترام گذاشتن و نشان دادن محبت و دلسوزی، که این خود از ویژگیهای رهبران با هوش اخلاقی است به کارکنان خود، و مهارت دربرقراری روابط باز و صادقانه و همچنین خوشرویی و گشاده رویی، روحیه اعتماد را در سازمان زنده نگه دارند.

۴- مدیران می توانند با آموزش اصول اخلاقی از طریق جلسات آموزشی و سمینارها جهت شناخت با موضوعات اخلاقی کارکنان سازمان را آموزش دهند.

۵- مدیران می توانند الگوی عینی نقش خود باشند. کارمندان به رفتار مدیریت ارشد به عنوان معیاری برای رفتار مناسب نگاه می کنند وقتی مدیر در مسیر اخلاقی قرار داشته باشد کارمندان نیز تحت تأثیر قرار می گیرند.

۶- مدیران می توانند رفتارهای اخلاقی را پاداش دهند و رفتارهای غیراخلاقی را تنبیه کنند. یکی از زمینه های قدرت مدیران در سازمان ها، برخورداری آنها از اختیار و قدرت دادن پاداش، و تنبیه کارکنان مختلف است. مدیران می توانند به اعمال اخلاقی پاداش و رفتارهای غیراخلاقی را تنبیه کنند.

۷- مدیران باید قبل از اتخاذ هر تصمیم و انجام هر عملی، چگونگی برداشت و تلقی دیگران در مورد رعایت بی طرفی و انصاف را مورد بررسی قرار دهند و در جایی که لازم است امتیاز دهند و در ارزیابی عملکردها بی طرف و بی غرض باشند.