

Investigating the Impact of Organizational Intelligence on the Political Ethics of Employees at Payame Noor University, West Azerbaijan Province

Hassan Alvedari¹ Ahmad Lak² Moslem Soleymanpor³

1. Department of Management, West Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: alvedari@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: lak1518@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Email: m.soleymanpor@pnu.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received:
29 July 2026
Revised:
10 August 2026
Accepted:
14 September 2026

Keywords:
Organizational Intelligence,
Political Ethics,
Payam Noor University of
West Azerbaijan Province,
Higher Education
Governance,
Administrative Integrity,
Appetite for Change.

ABSTRACT

The aim of the present study was to identify the effect of organizational intelligence on the political ethics of employees at Payame Noor University in West Azerbaijan Province. This applied research employed a descriptive-correlational method. The statistical population comprised all employees working at the university centers in the province (Urmia, Miandoab, and Naqadeh centers), from which 120 participants were selected using cluster random sampling and the Cochran formula. Data were collected using the standard Organizational Intelligence Questionnaire (Albrecht, 2002) and Political Ethics Questionnaire (Kaduzier, 2002). The data were analyzed using structural equation modeling with SPSS 27 and SmartPLS in two sections: descriptive analysis and inferential analysis. The findings of structural equation modeling showed that organizational intelligence, as a higher-order construct, had a positive, direct, and highly significant effect on employees' political ethics (path coefficient = 0.814; T-statistic = 36.129). Multiple regression analysis also showed that among the seven components, "strategic vision" (Beta = 0.34), "knowledge application" (Beta = 0.25), "strategic vision" (Beta = 0.21), and "morale" (Beta = 0.19) were identified as significant and independent predictors of political ethics. The model fit indices also indicated a good fit between the model and the empirical data (SRMR = 0.076; NFI = 0.931). The findings can guide university managers in designing human resource development policies based on organizational cohesion, knowledge management, strengthening collective morale, and developing a shared vision.

Cite This Article: Alvedari, Hassan & Lak, Ahmad & Soleymanpor, Moslem (2026), "Investigating the Impact of Organizational Intelligence on the Political Ethics of Employees at Payame Noor University, West Azerbaijan Province", *Political Management*, 1(1), 185-213.



© The Author(s).

Publisher: Payame Noor University

1) Introduction: The political ethics of employees is a fundamental component of the health and efficiency of public organizations, significantly influencing their performance. This concept encompasses the ethical principles guiding behavior in situations related to power and decision-making. In public organizations, a weak ethical system leads to reduced public trust and imposes hidden costs. Conversely, organizational intelligence—as a capacity for knowledge acquisition, learning, and intelligent decision-making—plays an effective role in navigating complex environments. This concept extends beyond individual abilities to the collective capacity of an organization for information interpretation and coordinated action. In the university environment, as a producer of knowledge and provider of public services, political ethics and organizational intelligence are of doubled importance for good governance. However, previous studies have primarily focused on the functional outcomes of organizational intelligence, and its relationship with political ethics in higher education organizations has been less analyzed.

2) Objective: The general objective of this research is to identify and explain the impact of organizational intelligence on the political ethics of employees at Payame Noor University, West Azerbaijan province. This research seeks to determine whether increasing an organization's intelligence capacity leads to improved ethical and political behavior among employees. The significance of this study lies in the need for public organizations to possess capacities that allow them to be efficient, accountable, and ethical simultaneously in changing environments. The main research question is: What is the impact of organizational intelligence on the political ethics of Payame Noor University employees? The results can assist managers in designing human resource development policies, promoting administrative health, and improving decision-making processes. Furthermore, by examining this relationship at the organizational level, this study aims to fill a portion of the research literature gap in public management.

3) Method: This research is applied in terms of objective and descriptive-correlational in method, conducted through a survey approach. The statistical population included all 120 employees working in Payame Noor University centers in West Azerbaijan province (Urmia, Miandoab, and Naghadeh). Due to the limited size of the population, a census method was used, and all 120 individuals participated. Data collection utilized the standard Albrecht (2002) Organizational Intelligence Questionnaire (28 items in seven dimensions) and an 18-item researcher-made Political Ethics Questionnaire based on Kadozir's (2002) components. Validity was confirmed by experts via content validity, and reliability was confirmed using Cronbach's alpha. Data analysis was performed using descriptive statistics and inferential methods, including Pearson correlation and multiple regression for relationship analysis. Structural Equation Modeling (SEM) using SPSS 27 and SmartPLS was employed to test hypotheses and fit the final model. Model fit indices, including SRMR (0.076) and NFI (0.931), indicate favorable fit and high validity of the empirical model.

4) Findings: Structural Equation Modeling results showed that organizational intelligence, as a macro construct, has a positive, direct, and highly significant impact on the political ethics of university employees (Path coefficient 0.814, T-value 36.129). Multiple regression results indicated that among the seven dimensions of organizational intelligence, "Alignment/Congruence" (Beta=0.34), "Knowledge Application" (Beta=0.25), "Strategic Vision" (Beta=0.21), and "Morale" (Beta=0.19) were identified as significant, independent predictors of political ethics. These components play a decisive role in explaining changes in political ethics. Conversely, "Common Fate," "Desire for Change," and "Performance Pressure," despite their overall impact in the structural model, did not show significant independent influence on political ethics in multiple regression analysis, suggesting their effect

is likely indirect. The coefficient of determination showed that nearly half of the variations in political ethics are explained by organizational intelligence dimensions. Descriptive statistics also revealed that despite the favorable status of organizational intelligence, employee political ethics are in an unfavorable state.

5) Conclusion: The study results indicate that organizational intelligence, with a path coefficient of 0.814, is a vital factor for promoting employee political ethics at Payame Noor University. Consistent with theoretical and empirical foundations, this finding emphasizes the role of organizational intelligence as a strategic capability for improving governance in public organizations. The convergence of results with previous studies (e.g., Abedini et al., 2017; Ndongo et al., 2024) confirms that intelligent organizations increase the capacity for ethical behavior by creating information, coordination, and knowledge-based platforms. From a managerial perspective, this study suggests that university managers should focus on key predictor components like “Alignment/Congruence” and “Knowledge Application” rather than relying solely on formal controls to foster political ethics. Establishing transparent performance evaluation systems, developing a knowledge-sharing culture, and programs to boost collective morale can bridge the gap between the favorable status of organizational intelligence and the unfavorable status of political ethics. This model demonstrates that improving political ethics is a structural issue requiring intelligent management of knowledge and human resources.

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور (مورد مطالعه: کارکنان

دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی)

حسن الوداری^۱  احمد لک^۲  مسلم سلیمان پور^۳ 

۱. گروه مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

رایانامه: alvedari@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

رایانامه: lak1518@gmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

رایانامه: m.soleymanpor@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف پژوهش حاضر شناسایی تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در مراکز دانشگاه پیام نور استان (مراکز ارومیه، میاندوآب و نقده) بود که ۱۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبق فرمول کوکران انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۲) و اخلاق سیاسی (کادوزیر، ۲۰۰۲) استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای SPSS 27 و SmartPLS در دو بخش تحلیل توصیفی و تحلیل استنباطی تحلیل گردید. یافته‌های حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که هوش سازمانی به‌عنوان یک سازه کلان، تأثیر مثبت، مستقیم و بسیار معناداری بر اخلاق سیاسی کارکنان دارد (ضریب مسیر ۰/۸۱۴ و آماره T برابر با ۳۶/۱۲۹). تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که از میان هفت مؤلفه، ابعاد «چشم انداز استراتژیک» ($\beta = ۰/۳۴$)، «کاربرد دانش» ($\beta = ۰/۲۵$)، «چشم‌انداز استراتژیک» ($\beta = ۰/۲۱$) و «روحیه» ($\beta = ۰/۱۹$) به‌عنوان پیش‌بین‌های معنادار و مستقل اخلاق سیاسی شناخته شدند. شاخص‌های برازش مدل نیز حاکی از برازش مطلوب مدل با داده‌های تجربی بود ($SRMR = ۰/۰۷۶$ و $NFI = ۰/۹۳۱$). نتایج پژوهش می‌تواند راهنمای مدیران دانشگاه در طراحی سیاست‌های توسعه منابع انسانی مبتنی بر انسجام سازمانی، مدیریت دانش، تقویت روحیه جمعی و ترسیم چشم‌انداز مشترک باشد.
کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، اخلاق سیاسی، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، حکمرانی آموزش عالی، سلامت اداری، اشتیاق به تغییر.	

استناد: الوداری، حسن، لک، احمد، سلیمان پور، مسلم (۱۴۰۵)، «بررسی تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه

پیام نور استان آذربایجان غربی)»، مدیریت سیاسی، ۱ (۱)، ۲۱۳-۱۸۵.

ناشر: دانشگاه پیام نور



© نویسندگان

مقدمه

اخلاق سیاسی کارکنان یکی از مؤلفه‌های اساسی سلامت و کارآمدی سازمان‌های عمومی است؛ زیرا کیفیت عملکرد این سازمان‌ها تنها به ساختارهای رسمی، قوانین و منابع موجود وابسته نیست، بلکه تا حد زیادی به نحوه تصمیم‌گیری، رفتار و اعمال قدرت کارکنانی بستگی دارد که مسئول اجرای سیاست‌ها و ارائه خدمات عمومی هستند. اخلاق سیاسی را می‌توان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی دانست که رفتار کارکنان و کارگزاران را در موقعیت‌های مرتبط با قدرت، تصمیم‌گیری، مسئولیت عمومی و روابط سازمانی هدایت می‌کند. مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به حقوق دیگران و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی از جمله مؤلفه‌هایی هستند که در شکل‌گیری رفتار اخلاقی کارگزاران عمومی اهمیت دارند (Cadozier, 2002: 1). از این منظر، اخلاق سیاسی صرفاً به رعایت مقررات اداری محدود نمی‌شود، بلکه به کیفیت قضاوت و رفتار کارکنان در موقعیت‌هایی مربوط است که ممکن است میان منافع فردی، سازمانی و عمومی تعارض ایجاد شود. اهمیت اخلاق سیاسی در سازمان‌های دولتی و عمومی از آن جهت بیشتر است که رفتار کارکنان می‌تواند بر اعتماد عمومی، مشروعیت سازمانی و سرمایه اجتماعی تأثیر بگذارد. هنگامی که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات خود اصولی مانند عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی را رعایت می‌کنند، زمینه برای شکل‌گیری اعتماد و روابط سالم سازمانی فراهم می‌شود. در مقابل، ضعف نظام اخلاقی می‌تواند به کاهش ارتباطات، پنهان‌کاری، گسترش شایعات، کم‌کاری، افزایش تعارضات و تحمیل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم به سازمان منجر شود. فرامرز قراملکی (۱۳۸۳) بر این نکته تأکید می‌کند که اخلاق حرفه‌ای زمانی معنا و کارکرد واقعی پیدا می‌کند که فرد در انجام وظایف خود، حتی فراتر از الزامات و ضمانت‌های بیرونی، به مسئولیت اخلاقی خویش پایبند باشد؛ بنابراین، ارتقای اخلاق سیاسی کارکنان را نمی‌توان صرفاً از طریق مقررات، نظارت و کنترل‌های رسمی دنبال کرد؛ بلکه لازم است شرایط سازمانی و مدیریتی‌ای فراهم شود که رفتار اخلاقی را تقویت و زمینه بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه و سیاسی ناسالم را محدود کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳: ۱۲).

یکی از عواملی که می‌تواند در ایجاد چنین شرایطی نقش داشته باشد هوش سازمانی است. هوش سازمانی به ظرفیت سازمان برای کسب و پردازش اطلاعات، ایجاد و استفاده از دانش، یادگیری، تصمیم‌گیری و سازگاری با تغییرات محیطی اشاره دارد. یولز (۲۰۰۵) مفهوم هوش سازمانی را در ارتباط با توانایی سازمان برای مواجهه هوشمندانه با محیط و استفاده مؤثر از دانش و قابلیت‌های سازمانی موردبررسی قرار می‌دهد. بر این اساس هوش سازمانی را نمی‌توان صرفاً مجموع هوش فردی اعضای سازمان دانست؛ بلکه این مفهوم به ظرفیت جمعی سازمان برای ادراک محیط، تفسیر اطلاعات، یادگیری، تصمیم‌گیری و اقدام هماهنگ اشاره دارد (Yolles, 2005: 99). تفاوت مهم میان هوش فردی و هوش سازمانی در قابلیت توسعه و شکل‌دهی آن در سطح سازمان است. درحالی‌که هوش فردی تا حد زیادی به توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های فردی وابسته است، هوش سازمانی می‌تواند از طریق ساختارها، فرایندها، فرهنگ، ارتباطات، نظام‌های اطلاعاتی و تعامل میان اعضای سازمان تقویت شود (Lefter et al, 2008: 40). بنابراین سازمان هوشمند سازمانی است که قادر است ظرفیت‌های فردی کارکنان را در قالب یک قابلیت جمعی سازمان‌دهی کند و از طریق یادگیری، تبادل اطلاعات و هماهنگی میان اجزای مختلف خود، پاسخ مناسب‌تری به تغییرات و مسائل محیطی ارائه دهد.

اهمیت هوش سازمانی در سازمان‌های معاصر از آنجا ناشی می‌شود که محیط فعالیت سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای پیچیده، پویا و غیرقابل پیش‌بینی شده است. سازمان‌های عمومی نیز از این شرایط مستثنا نیستند و برای پاسخگویی به نیازهای متغیر ذی‌نفعان، مدیریت اطلاعات، حل مسائل پیچیده و اتخاذ تصمیم‌های مناسب، به ظرفیت‌هایی فراتر از توانایی‌های فردی کارکنان نیاز دارند. سازمان هوشمند می‌تواند از طریق ایجاد ارتباط میان افراد، اطلاعات، فرایندهای کاری و فناوری، زمینه تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر، یادگیری مستمر و هماهنگی بیشتر را فراهم کند. در چنین سازمانی وجود چشم‌انداز مشترک، مشارکت کارکنان، اعتماد متقابل، یادگیری سازمانی و توانایی سازگاری با تغییرات می‌تواند موجب افزایش هماهنگی و کاهش ابهام در فرایندهای سازمانی شود (Lefter et al, 2008: 40; Yolles, 2005: 99).

از سوی دیگر هوش سازمانی می‌تواند از طریق ایجاد بستر مناسب برای شفافیت، مشارکت و پاسخگویی با اخلاق سیاسی کارکنان ارتباط داشته باشد. هنگامی که اطلاعات در سازمان به شکل شفاف و به‌موقع جریان داشته باشد و کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت کنند، زمینه برای پنهان‌کاری، اعمال نفوذ شخصی و استفاده فرصت‌طلبانه از قدرت کاهش می‌یابد. همچنین وجود چشم‌انداز مشترک و اعتماد متقابل می‌تواند کارکنان را از تمرکز صرف بر منافع فردی به سمت اهداف جمعی و سازمانی سوق دهد. از این منظر هوش سازمانی را می‌توان یکی از ظرفیت‌های سازمانی مؤثر بر ایجاد محیطی دانست که در آن رفتار اخلاقی امکان بروز و استمرار بیشتری پیدا می‌کند. این ارتباط را می‌توان در چارچوب گسترده‌تر حکمرانی و مدیریت عمومی نیز تبیین کرد. در سازمان‌های عمومی، اصلاحات مدیریتی تنها به افزایش کارایی فرایندها محدود نمی‌شود، بلکه ایجاد سازوکارهایی برای پاسخگویی، شفافیت، هماهنگی و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری را نیز در برمی‌گیرد (Pollitt & Bouckaert, 2017: 14). از سوی دیگر اعتماد و سرمایه اجتماعی از عوامل مهم در کیفیت روابط اجتماعی و عملکرد نهادهای عمومی محسوب می‌شوند و رفتار نهادها و کارکنان آن‌ها می‌تواند در شکل‌گیری یا تضعیف این سرمایه نقش داشته باشد (Pantam, 2000: 67). بنابراین تقویت هم‌زمان ظرفیت‌های هوشمندی سازمانی و اصول اخلاقی می‌تواند زمینه‌ای برای ارتقای سلامت سازمانی، اعتماد و کیفیت حکمرانی فراهم کند. باوجود اهمیت این موضوع بخش قابل توجهی از پژوهش‌های انجام‌شده درباره هوش سازمانی بیشتر بر پیامدهایی مانند عملکرد سازمانی، نوآوری، یادگیری، چابکی، مزیت رقابتی و سازگاری با محیط تمرکز داشته‌اند. در مقابل رابطه هوش سازمانی با ابعاد اخلاقی و سیاسی رفتار کارکنان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که موضوع در سازمان‌های دولتی و به‌ویژه نهادهای آموزش عالی مورد بررسی قرار گیرد؛ زیرا دانشگاه‌ها علاوه بر کارکرد آموزشی و پژوهشی، از مهم‌ترین نهادهای عمومی در تولید دانش، تربیت نیروی انسانی و ارائه خدمات اجتماعی محسوب می‌شوند. در چنین سازمان‌هایی کیفیت حکمرانی، شیوه تصمیم‌گیری مدیران و رفتار کارکنان می‌تواند بر اعتماد سازمانی، رضایت ذی‌نفعان و کیفیت ارائه خدمات تأثیرگذار باشد. دانشگاه پیام نور به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های بزرگ دولتی کشور، به دلیل گستردگی جغرافیایی، ساختار چند واحدی، تنوع ذی‌نفعان و گستره فعالیت‌های آموزشی و اداری، با مسائل پیچیده‌ای در زمینه هماهنگی سازمانی، مدیریت اطلاعات، پاسخگویی و تعامل میان سطوح مختلف مدیریتی و اجرایی مواجه است. در چنین ساختاری کیفیت رفتار کارکنان و میزان پایبندی آنان به اصول اخلاقی می‌تواند نقش مهمی در سلامت اداری، اعتماد سازمانی و کیفیت ارائه خدمات داشته باشد. استان آذربایجان غربی نیز با برخورداری از واحدها و مراکز دانشگاهی متعدد، زمینه مناسبی

برای بررسی این موضوع فراهم می‌کند. از این رو شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق سیاسی کارکنان می‌تواند برای مدیران دانشگاه در زمینه سیاست‌گذاری منابع انسانی، ارتقای سلامت اداری، بهبود روابط سازمانی و تقویت پاسخگویی سودمند باشد. اهمیت و ضرورت این پژوهش صرفاً در بررسی یک رابطه آماری میان دو متغیر خلاصه نمی‌شود. سازمان‌های عمومی برای آنکه بتوانند در محیطی پیچیده و متغیر، هم‌زمان کارآمد، پاسخگو و اخلاق‌مداری باشند، نیازمند ظرفیت‌های سازمانی‌ای هستند که تصمیم‌گیری هوشمندانه و رفتار مسئولانه را تقویت کند. از این منظر بررسی نقش هوش سازمانی در اخلاق سیاسی می‌تواند مشخص کند که آیا ایجاد سازمانی آگاه، یادگیرنده، مشارکت‌جو و سازگار می‌تواند زمینه مناسبی برای تقویت رفتار اخلاقی کارکنان فراهم آورد. نتایج این پژوهش می‌تواند در طراحی برنامه‌های توسعه مدیریتی و منابع انسانی، تقویت سلامت اداری، بهبود فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتقای حکمرانی دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرد. از منظر پژوهشی نیز بررسی هم‌زمان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی می‌تواند به توسعه ادبیات مربوط به رفتار سازمانی و مدیریت عمومی کمک کند؛ زیرا بخش عمده مطالعات پیشین، هوش سازمانی را با متغیرهای عملکردی و مدیریتی مرتبط ساخته‌اند و کمتر به پیامدهای اخلاقی و سیاسی آن در سازمان‌های عمومی پرداخته‌اند. به‌ویژه در محیط آموزش عالی ایران شواهد تجربی درباره این رابطه محدود است. بنابراین مطالعه این ارتباط در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی می‌تواند ضمن پر کردن بخشی از این خلأ، شواهدی بومی برای فهم بهتر عوامل مؤثر بر اخلاق سیاسی کارکنان فراهم کند. بر این اساس پژوهش حاضر با تمرکز بر رابطه میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی کارکنان، درصدد بررسی این موضوع است که آیا افزایش ظرفیت‌های هوشمندی سازمان می‌تواند به بهبود رفتارهای اخلاقی و سیاسی کارکنان منجر شود. هدف کلی پژوهش بررسی تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی است. در همین راستا پرسش اصلی پژوهش عبارت است از: هوش سازمانی چه تأثیری بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی دارد؟

۱- مروری بر ادبیات تحقیق

در این بخش ضمن تعریف مفاهیم اصلی پژوهش و توضیح مؤلفه‌های آن، ادبیات پژوهش نیز مطرح شده و مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۱- تعریف مفاهیم

در این بخش مهمترین مفاهیم تخصصی مقاله تعریف شده و شاخص‌ها و مؤلفه‌های آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۱-۱-۱- هوش سازمانی

هوش توانایی ذهنی است و قابلیت‌های متنوعی همچون استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، استفاده از زبان و یادگیری را دربر می‌گیرد. نظریه‌های هوش در طول تاریخ تغییر کرده‌اند (برادبری و گریوز؛^۱ گنجی، ۱۳۹۵: ۲۳). هوش سازمانی^۲ به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. منظور از همه عوامل یعنی اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب رجوع، رقبای، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرایندهای سازمانی (مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان

1. Bradberry & Griviz

2. Organizational Intelligence

می‌گذارد هوش سازمانی است (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶: ۳). هوش سازمانی شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد. هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های موردنیاز و استفاده‌شده توسط سازمان است. این مهارت‌ها هستند که به تغییرات منتهی می‌شوند، در عمل و عکس‌العمل سریع می‌شوند، انعطاف‌پذیر و راحت بودن را شامل می‌شوند، قادر به استفاده از تخیل هستند. استفاده از مهارت‌های ذکرشده نیاز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مدیریت مؤثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان را در پی دارد (Halal, 1997: 4). هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ برمی‌گردد و ریشه‌های آن باید در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد، اما سخن از هوش سازمانی از سال ۱۹۹۲ به‌طور آشکار و صریح در مقاله‌ای که ماتسودا با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به‌عنوان یک فرایند و فراورده» در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، مطرح شده است (Matsuda, 1992: 6). در این مقاله ضمن تشریح معنا و مفهوم هوش سازمانی، فرایند هوش سازمانی را متشکل از پنج عنصر و فراورده هوش سازمانی در قالب طراحی شبکه‌های اطلاعاتی معرفی کرده است (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲). پس از آن هلال هم در رابطه با هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به‌طور منسجم زیرساخت‌ها و روش‌های شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین در این چارچوب یکی دیگر از مؤلفه‌های آن یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای است به معنای کسب دانش و بهبود و اصلاح روش است. همچنین متذکر می‌شود که امروزه سازمان‌ها نظام‌های یادگیری هوشمندی هستند که از افراد آموزش‌دیده‌ای تشکیل شده‌اند که این افراد از شبکه‌های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می‌کنند (Tanbora et al, 2017: 42). در ایران نیز ستاری قهفرخی پژوهشی را در سال ۱۳۸۶ با عنوان (بررسی رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب‌آهن اصفهان) انجام داد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب‌آهن اصفهان بوده است که در آن راهبردهای زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده از نظر مارکوارت^۱ و مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرخت استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داده است که بین زیر سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶: ۵). تی ماتسودا ژاپنی یکی از پدیدآورندگان نظریه نظریه هوش سازمانی، هوش سازمانی را ترکیبی ازدو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدل هوش سازمانی که ماتسودا معرفی می‌کند باعث یکپارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله می‌شود (فاتحی و رحیمیان، ۱۳۹۴: ۲۲). او تأکید می‌کند هوش ماشینی یک بخش یکپارچه از هوش یک سازمان است. از نظر وی کار سازمانی که در واقع یک کارگروهی و تعاونی می‌باشد هم شامل عامل حل مسئله انسانی می‌باشد و هم شامل: عامل حل مسئله ماشینی. از نظر ماتسودا هوش سازمانی، بطور کلی مجموعه توانایی‌های ذهنی یک سازمان تعریف می‌شود. هفت مؤلفه هوش سازمانی موردنظر آلبرخت^۲ عبارت‌اند از:

(۱) چشم‌انداز استراتژیک یا بینش راهبردی: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود.

^۱. Marquart

^۲. Albrecht

۲) سرنوشت مشترک: هنگامی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می نمایند و تک تک افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می کنند.

۳) تمایل به تغییر: تغییر نشان دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج است و به عبارت دیگر، شانس برای شروع کار و فعالیتی جدید می باشد.

۴) روحیه: جدا از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است (کبیری دهکردی، ۱۳۹۵: ۳۲).

۵) همسویی و تجانس: افراد و گروه ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند. مسئولیت ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند.

۶) به کارگیری دانش: تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده، وابستگی دارد، با نگاهی فراتر از تحولات جاری فن آوری اطلاعات در راستای مدیریت دانش، کاربرد دانش مرتبط است با ایجاد فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی است. علائم کلیدی کاربرد دانش شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده ها، جریان اطلاعات عملیاتی، مطالعه آخرین ایده ها توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان و درک کامل مدیران از مهارت ها می باشد. به طور کلی کاربرد دانش به اشتراک گذاشتن اطلاعات، دانش و فرزانی را شامل می شود.

۷) فشار عملکرد: در یک سازمان هوشمند هریک از مجریان بایستی موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند؛ اما این امر زمانی بیشترین اثر را خواهد داشت که تحت عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (کبیری دهکردی، ۱۳۹۵: ۳۳). آبرخت می گوید سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است برای یک توسعه همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی پیشرفت کند.

۱-۲-۱-۱ اخلاق سیاسی

اخلاق سیاسی یکی از مفاهیم بنیادین در علوم سیاسی، مدیریت و رفتار سازمانی است که به بررسی اصول، ارزش ها و هنجارهای اخلاقی حاکم بر نحوه اعمال قدرت، تصمیم گیری، توزیع منابع و تعاملات میان افراد در سازمان می پردازد. اخلاق سیاسی بیان می کند که استفاده از قدرت و نفوذ سازمانی باید در چارچوب اصولی همچون عدالت، صداقت، مسئولیت پذیری، پاسخگویی، شفافیت و احترام به حقوق دیگران صورت گیرد (Heywood, 2021: 11). در محیط های سازمانی، اخلاق سیاسی تنها به رفتار مدیران محدود نمی شود، بلکه تمامی کارکنان را در بر می گیرد؛ زیرا هر فرد در تعاملات روزمره خود از میزان مشخصی از قدرت، نفوذ و اختیار برخوردار است. از دیدگاه فلسفه سیاسی اخلاق سیاسی بر این اصل استوار است که تصمیمات سیاسی و مدیریتی باید در راستای خیر عمومی، عدالت و منافع جمعی اتخاذ شوند، نه بر اساس منافع فردی یا گروهی (Miller, 2020: 56). در سازمان ها نیز رفتارهای سیاسی زمانی اخلاقی تلقی می شوند که ضمن تأمین اهداف سازمان، موجب حفظ کرامت انسانی، افزایش اعتماد، تقویت همکاری و ارتقای

سرمایه اجتماعی شوند. در مقابل استفاده ابزاری از قدرت، تبعیض، رانت، پنهان کاری، سوءاستفاده از اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های جانب‌دارانه از مصادیق رفتارهای سیاسی غیراخلاقی محسوب می‌شوند (Johnson, 2021: 112). پژوهشگران رفتار سازمانی معتقدند که رفتار سیاسی در سازمان پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر است؛ زیرا سازمان‌ها محل تلاقی منافع، ارزش‌ها و اهداف متفاوت افراد هستند. با این حال آنچه اهمیت دارد چگونگی مدیریت این رفتارها بر اساس اصول اخلاقی است. هنگامی که سیاست‌های سازمانی بر مبنای عدالت، شفافیت و مشارکت شکل می‌گیرند، رفتارهای سیاسی می‌توانند موجب افزایش هماهنگی، حل تعارض، تسهیل تصمیم‌گیری و ارتقای اثربخشی سازمان شوند؛ اما در صورت نبود چارچوب‌های اخلاقی، رفتارهای سیاسی به رقابت ناسالم، کاهش اعتماد، افت تعهد سازمانی و افزایش تعارض منجر خواهند شد (Ferris et al, 2022: 32). یکی از نظریه‌های مهم در تبیین اخلاق سیاسی، نظریه عدالت سازمانی است که بیان می‌کند ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی و سیاسی آنان دارد (Colquitt et al, 2022). بر اساس این نظریه هرچه کارکنان تصمیمات سازمان را منصفانه‌تر ارزیابی کنند، احتمال بروز رفتارهای سیاسی ناسالم کاهش یافته و مشارکت، اعتماد و مسئولیت‌پذیری افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر نظریه رهبری اخلاقی تأکید می‌کند که مدیران با الگوسازی رفتارهای اخلاقی، رعایت انصاف، صداقت و پاسخگویی، فرهنگ اخلاقی سازمان را تقویت کرده و زمینه کاهش سیاست‌های سازمانی مخرب را فراهم می‌آورند (Brown & Treviño, 2006: 33). همچنین پژوهش‌های جدید نیز نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی با کاهش ادراک سیاست‌های سازمانی، افزایش اعتماد سازمانی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد (Hyusein & Eyupoglu, 2023: 14). در سال‌های اخیر پژوهشگران بر نقش فرهنگ سازمانی، هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی در توسعه اخلاق سیاسی تأکید کرده‌اند. سازمان‌های دارای فرهنگ یادگیری، شفافیت اطلاعات، مشارکت کارکنان و اعتماد متقابل، بستر مناسبی برای شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی و کاهش سوءاستفاده از قدرت فراهم می‌کنند (Meyer & Li, 2025: 76). همچنین وجود هوش سازمانی موجب ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری، افزایش یادگیری جمعی، توسعه مسئولیت‌پذیری و کاهش تعارضات سیاسی ناسالم می‌شود؛ از این‌رو انتظار می‌رود میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود داشته باشد. در محیط دانشگاهی، اخلاق سیاسی از اهمیت مضاعفی برخوردار است؛ زیرا دانشگاه‌ها علاوه بر انجام وظایف آموزشی و پژوهشی، مسئولیت ترویج ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی را نیز بر عهده دارند. رعایت اصول اخلاق سیاسی در دانشگاه موجب افزایش اعتماد میان کارکنان، بهبود کیفیت خدمات، کاهش تعارضات اداری و ارتقای سلامت سازمانی می‌شود. از این‌رو شناخت عوامل مؤثر بر اخلاق سیاسی، به‌ویژه نقش هوش سازمانی می‌تواند راهنمای مؤثری برای مدیران دانشگاه‌ها در جهت توسعه حکمرانی مطلوب و مدیریت اخلاق محور باشد.

۱-۲- پیشینه تحقیق

این بخش شامل چند مبحث است. در مبحث اول پیشینه تجربی مورد بررسی قرار گرفته و در مبحث دوم جمع‌بندی و ارزیابی می‌شوند. در ادامه خلأ پژوهشی و نوآوری پژوهش حاضر، سپس جایگاه پژوهش حاضر در میان مطالعات پیشین مطرح شده و در نهایت مدل نظری پژوهش و فرضیه‌های تحقیق طرح می‌گردد.

۱-۲-۱- پیشینه تجربی پژوهش

پژوهش‌های تجربی انجام شده در حوزه هوش سازمانی نشان می‌دهند که این مفهوم در سال‌های اخیر از یک قابلیت مرتبط با عملکرد و سازگاری سازمانی فراتر رفته و به موضوعاتی مانند یادگیری، دانش، تاب‌آوری، سرمایه اجتماعی و ظرفیت حل مسئله سازمان‌ها نیز پیوند خورده است. در مقابل در حوزه اخلاق سازمانی نیز توجه پژوهشگران به شرایط ساختاری و مدیریتی مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان افزایش یافته است. با وجود این ارتباط مستقیم میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی کارکنان، به‌ویژه در سازمان‌های عمومی و دانشگاهی همچنان کمتر مورد بررسی تجربی قرار گرفته است. عابدینی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش» که در مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی منتشر شده است، رابطه میان هوش سازمانی، مدیریت دانش و چابکی سازمانی را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش سازمانی با چابکی سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی داشت و نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت دانش در رابطه میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. اهمیت این مطالعه برای پژوهش حاضر در آن است که نشان می‌دهد هوش سازمانی می‌تواند از طریق ایجاد ظرفیت‌های اطلاعاتی، یادگیری و دانش سازمانی، بر رفتار و عملکرد سازمان تأثیر بگذارد؛ هرچند متغیر اخلاق سیاسی در این پژوهش بررسی نشده است. پورحسینی و پورکیانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با موفقیت سازمانی در سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان» رابطه هوش اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و موفقیت سازمانی را بررسی کردند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۹۷۴ نفر از کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان بود که ۲۷۵ نفر از آنان با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های هوش اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و موفقیت سازمانی گردآوری شد. نتایج نشان داد که میان هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی و موفقیت سازمانی و همچنین اخلاق حرفه‌ای و موفقیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، میان ابعاد هوش اخلاقی شامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش با اخلاق حرفه‌ای و موفقیت سازمانی و نیز میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل احساس مسئولیت، برتری‌جویی رقابتی و احترام به ارزش‌ها با موفقیت سازمانی رابطه معنادار مشاهده شد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که قابلیت‌های اخلاقی کارکنان می‌تواند با پیامدهای سازمانی ارتباط داشته باشد و از این جهت مبنای نظری مناسبی برای بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کارکنان فراهم می‌کند. دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا»، رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را با اثربخشی سازمانی کارکنان بررسی کردند. نتایج نشان داد که میان هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری مشاهده شد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌ها و ظرفیت‌های فردی و اخلاقی کارکنان می‌توانند در اثربخشی سازمانی نقش داشته باشند. با این حال این پژوهش نیز هوش سازمانی را به‌عنوان یک ظرفیت سطح سازمانی بررسی نکرده است. بابائی و داودی فر (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش

سازمانی با کیفیت خدمات کارکنان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و اخلاقیت»، به بررسی ارتباط میان هوش سازمانی، کیفیت خدمات، اخلاق حرفه‌ای و اخلاقیت پرداختند. یافته‌های این پژوهش بر اهمیت برخورداری سازمان از دانش عمیق درباره مشتریان، مخاطبان، محیط اقتصادی، فرایندهای سازمانی و منابع مختلف اطلاعاتی تأکید داشت و نشان داد که چنین شناختی می‌تواند در بهبود کیفیت تصمیم‌های مدیریتی نقش داشته باشد. اهمیت این مطالعه برای پژوهش حاضر در توجه هم‌زمان به هوش سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است. با این تفاوت که پژوهش حاضر به جای کیفیت خدمات بر اخلاق سیاسی کارکنان تمرکز دارد. فرزی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «ارتباط هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران» به بررسی ارتباط میان هوش سازمانی، چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که میزان هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در سطح متوسط، کارآفرینی سازمانی پایین‌تر از متوسط و چابکی سازمانی در سطح بالا قرار داشت. همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میان هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی و نیز میان چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون هم‌زمان نیز نشان داد که سه مؤلفه هوش سازمانی توان تبیین حدود ۴۰ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی را داشتند. همچنین سه مؤلفه چابکی سازمانی توانستند حدود ۸۱ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی را تبیین کنند. این پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی می‌تواند ظرفیت سازمان را برای دستیابی به پیامدهای مطلوب مدیریتی و رفتاری افزایش دهد.

در مطالعه‌ای ندونگو و همکاران^۱ (۲۰۲۴) رابطه هوش سازمانی و عملکرد شرکت‌های دولتی در کنیا را بررسی کردند. این پژوهش در محیط سازمان‌های دولتی و در شرایط پویا و چالش‌برانگیز انجام شد و هوش سازمانی را به عنوان یک قابلیت راهبردی برای ارتقای عملکرد سازمان‌های دولتی مورد توجه قرار داد. نتایج مطالعه بر اهمیت هوش سازمانی برای بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی تأکید داشت. این یافته برای پژوهش حاضر اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا نشان می‌دهد موضوع هوش سازمانی فقط به سازمان‌های خصوصی محدود نیست و در سازمان‌های دولتی نیز می‌تواند به عنوان یک قابلیت راهبردی مورد استفاده قرار گیرد. درفلر روزین و پارک^۲ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان «اخلاق و صداقت در سازمان‌ها: چالش‌های منحصربه‌فرد سازمانی» نشان دادند که محیط سازمانی پیچیدگی‌های خاصی برای رفتار اخلاقی و صداقت ایجاد می‌کند. این پژوهش بر این نکته تأکید دارد که رفتار اخلاقی کارکنان تنها حاصل ویژگی‌های فردی نیست، بلکه شرایط و ساختارهای سازمانی نیز در شکل‌گیری آن نقش دارند. مرادی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر انواع مختلف هوش بر عملکرد سازمانی» که در مجله مدیریت کیفیت جامع منتشر شد، بر روی ۱۹۸ حسابرس در شرکت‌های حسابرسی عراق انجام گرفت و نتایج نشان داد که هوش سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. پژوهشگران نتیجه گرفتند که تقویت ظرفیت‌های هوشمند سازمان می‌تواند به افزایش توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد کمک کند. این پژوهش از نظر جامعه آماری (حسابرسان) و روش‌شناسی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) شباهت‌هایی با پژوهش حاضر دارد و به عنوان یک منبع معتبر و جایگزین برای مطالعه قبلی در این حوزه محسوب می‌شود. فوچز و اسکالیو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی با

^۱ Ndungu

^۲ Derfler-Rozin & Park

^۳ Fuchs & Schalljo

عنوان «اخلاق حرفه‌ای غربی توسط دستاوردهای خارجی به چالش کشیده شد: الگوهایی از تفسیر مدیران آلمانی در میان سرمایه‌گذاران چینی و هندی» به بررسی ادراک مدیران درباره اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیران آلمانی در مقایسه با همتایان چینی و هندی خود، توجه و احترام بیشتری نسبت به برخی ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نشان می‌دادند. اهمیت این مطالعه برای پژوهش حاضر در آن است که نقش زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی را در شکل‌گیری رفتار اخلاقی مدیران مورد توجه قرار می‌دهد و نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی را نمی‌توان مستقل از زمینه اجتماعی و فرهنگی سازمان تحلیل کرد. تابنور و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش: مدیریت هوش سازمانی و دانش در سیستم‌های مدیریت فرایند خودتولیدی» به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش و هوش سازمانی در سطح سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش در سطح سازمانی نیازمند شناخت بهتر قابلیت‌های سازمان و وابستگی متقابل آن‌هاست. همچنین سازمان‌دهی مناسب اطلاعات موجود می‌تواند از انتخاب و توالی مناسب فرایندها حمایت کند. این مطالعه بار دیگر اهمیت اطلاعات، دانش و قابلیت‌های سازمانی را در شکل‌گیری هوشمندی سازمان مورد تأکید قرار می‌دهد. صابرخان و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و موفقیت پروژه: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای اسلامی در سازمان‌های مبتنی بر پروژه پاکستان» به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای اسلامی در رابطه میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و موفقیت پروژه پرداختند. نتایج نشان داد که نقش اخلاق حرفه‌ای اسلامی در محیط سازمان‌های مبتنی بر پروژه پاکستان محدود بوده است. همچنین پژوهشگران برخی اشتراکات مفهومی میان اخلاق حرفه‌ای اسلامی و اخلاق حرفه‌ای پروتستان را گزارش کردند. اهمیت این مطالعه برای پژوهش حاضر در توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در محیط سازمانی و تأثیر زمینه فرهنگی و ارزشی بر رفتار کارکنان است. تراویسیا^۳ (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی با عنوان «مدل‌سازی هوش سازمانی: شرکت گوگل» به بررسی نحوه استقرار هوش سازمانی در بخش‌های مختلف یک سازمان پرداخت. یافته‌ها نشان داد که هوش سازمانی می‌تواند در شناخت فردی و گروهی، فناوری و مدیریت سازمانی جای گیرد و با عملکرد سازمانی و نوآوری محصول ارتباط داشته باشد. این مطالعه نشان می‌دهد که هوش سازمانی مفهومی چندبعدی است و نمی‌توان آن را به یک قابلیت منفرد یا صرفاً شناختی تقلیل داد.

۱-۲-۲- جمع‌بندی و ارزیابی پیشینه تجربی

مرور مطالعات داخلی و خارجی نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام‌شده درباره هوش سازمانی را می‌توان در سه گروه اصلی طبقه‌بندی کرد. گروه نخست مطالعاتی هستند که هوش سازمانی را با پیامدهای عملکردی و رقابتی مانند عملکرد سازمانی، چابکی و کارآفرینی مرتبط دانسته‌اند. یافته‌های مطالعات عابدینی و همکاران (۱۳۹۶)، فرزی و همکاران (۱۳۹۲)، الحکیم (۲۰۲۲) درباره انواع هوش و عملکرد و همچنین پژوهش ندونگو و همکاران (۲۰۲۴) در مجموع نشان می‌دهند که هوش سازمانی با افزایش ظرفیت سازمان برای سازگاری، تصمیم‌گیری و دستیابی به اهداف ارتباط دارد. گروه دوم مطالعاتی هستند که بر ابعاد اخلاقی و ارزشی رفتار کارکنان تمرکز داشته‌اند. پژوهش‌های

1. Thannhuber

2. Saberkhan

3. Travisia

پورحسینی و پورکیانی (۱۳۹۴)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) و مطالعات جدید درباره اخلاق سازمانی نشان می‌دهند که رفتار اخلاقی کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی قرار دارد. در این مطالعات اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی، صداقت، حمایت مدیریتی و سازوکارهای سازمانی به عنوان عوامل مهم در شکل‌گیری رفتار اخلاقی مطرح شده‌اند. گروه سوم مطالعاتی هستند که به پیوند میان ظرفیت‌های سازمانی و رفتارهای اخلاقی توجه دارند. این دسته از پژوهش‌ها اگرچه از نظر مفهومی به موضوع حاضر نزدیک‌ترند، اما هنوز رابطه مشخص میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی کارکنان را به طور مستقیم آزمون نکرده‌اند.

۱-۲-۳- خلأ پژوهشی و نوآوری پژوهش حاضر

بر اساس مرور پیشینه سه خلأ اصلی در مطالعات موجود مشاهده می‌شود. خلأ پژوهشی نخست آن است که در مطالعات پیشین هوش سازمانی عمدتاً با پیامدهایی مانند عملکرد، چابکی، نوآوری، مدیریت دانش و کارآفرینی بررسی شده است، درحالی‌که پیامدهای اخلاقی و سیاسی آن کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر مطالعات حوزه اخلاق نیز عمدتاً بر اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی، اخلاق معنوی یا اخلاق سازمانی تمرکز کرده‌اند و کمتر به اخلاق سیاسی کارکنان به عنوان یک سازه مستقل پرداخته‌اند. خلأ دوم به سطح تحلیل مربوط می‌شود. بسیاری از مطالعات اخلاقی بر ویژگی‌ها و قابلیت‌های فردی کارکنان تمرکز داشته‌اند، درحالی‌که هوش سازمانی یک سازه سطح سازمانی است. بنابراین بررسی ارتباط این دو متغیر می‌تواند نشان دهد که چگونه ظرفیت‌های جمعی و ساختاری سازمان می‌توانند با رفتارهای اخلاقی و سیاسی افراد ارتباط پیدا کنند. خلأ سوم به بستر پژوهش مربوط است. مطالعات جدید نشان می‌دهند که هوش سازمانی در سازمان‌های دولتی و عمومی نیز اهمیت دارد. با این حال پژوهش درباره رابطه آن با اخلاق سیاسی کارکنان در محیط دانشگاهی ایران همچنان محدود است. این مسئله در دانشگاه پیام نور به دلیل گستردگی ساختار، پراکندگی واحدها و ضرورت هماهنگی میان سطوح مختلف سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. بر اساس مرور پیشینه نوآوری پژوهش حاضر در سه سطح قابل بیان است:

نخست، نوآوری موضوعی: این پژوهش به جای بررسی پیامدهای متداول هوش سازمانی مانند عملکرد، چابکی یا نوآوری، تأثیر آن را بر اخلاق سیاسی کارکنان بررسی می‌کند.

دوم، نوآوری مفهومی: پژوهش حاضر میان اخلاق سیاسی و مفاهیم نزدیک مانند اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی و اخلاق سازمانی تمایز قائل می‌شود و اخلاق سیاسی را به عنوان سازه‌ای مرتبط با مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و نحوه استفاده از قدرت و اختیار در محیط سازمانی بررسی می‌کند.

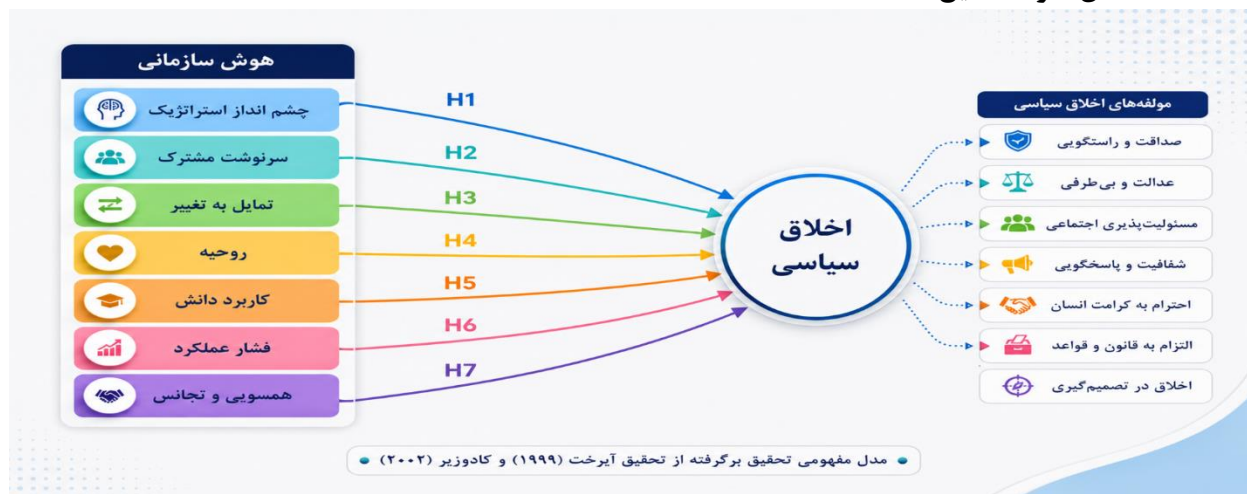
سوم، نوآوری زمینه‌ای: پژوهش حاضر رابطه میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی را در میان کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی بررسی می‌کند که این محیط به دلیل ماهیت عمومی، ساختار چند واحدی و گستردگی جغرافیایی می‌تواند بستر مناسبی برای بررسی این رابطه فراهم کند. بنابراین می‌توان گفت که اگرچه پژوهش‌های پیشین شواهد قابل توجهی درباره تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد و ظرفیت‌های سازمانی ارائه کرده‌اند و مطالعات حوزه اخلاق نیز اهمیت شرایط سازمانی در شکل‌گیری رفتار اخلاقی را نشان داده‌اند، رابطه مستقیم میان هوش سازمانی و اخلاق سیاسی کارکنان همچنان یک حوزه کمتر بررسی شده است. پژوهش حاضر با تمرکز بر این رابطه تلاش

می‌کند بخشی از این خلأ را پوشش دهد و شواهد تجربی جدیدی درباره نقش ظرفیت‌های هوشمند سازمان در تقویت اخلاق سیاسی کارکنان ارائه کند.

۴-۲-۱- جایگاه پژوهش حاضر در میان مطالعات پیشین

در مجموع پیشینه تجربی نشان می‌دهد که اگرچه رابطه هوش سازمانی با بسیاری از متغیرهای سازمانی و مدیریتی تأیید شده است و همچنین اهمیت عوامل اخلاقی در موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها به اثبات رسیده، اما پیوند مستقیم این دو حوزه در قالب تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با قرار دادن این دو متغیر در یک مدل تجربی تلاش می‌کند این شکاف را پوشش دهد و تصویری روشن‌تر از نقش ظرفیت‌های هوشمند سازمانی در شکل‌گیری رفتار اخلاقی - سیاسی کارکنان ارائه کند. از این رو پس از بررسی پیشینه تجربی در بخش بعدی مبانی نظری مرتبط با اخلاق سیاسی کارکنان، هوش سازمانی و ابعاد تشکیل‌دهنده آن‌ها ارائه می‌شود تا چارچوب نظری و مفهومی لازم برای تدوین مدل پژوهش و فرضیه‌های تحقیق فراهم شود.

۵-۲-۱- مدل نظری تحقیق



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

۶-۲-۱- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه کلی: هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های جزئی

H1: چشم‌انداز استراتژیک به‌عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.

H2: سرنوشت مشترک به‌عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.

H3: تمایل به تغییر به‌عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.

H4: روحیه به عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی داری دارد.

H5: کاربرد دانش به عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی داری دارد.

H6: فشار عملکرد به عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی داری دارد.

H7: همسویی و تجانس به عنوان مؤلفه هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تأثیر معنی داری دارد.

۲- روش تحقیق

این پژوهش از حیث ماهیت تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی، از حیث نوع تحقیق از نوع کاربردی و از حیث راهبرد تحقیق و یا ماهیت داده کمی و از نوع روش پیمایشی است.

جامعه و نمونه: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سه مرکز دانشگاه پیام نور در استان آذربایجان غربی، شامل ارومیه، میاندوآب و نقده، به تعداد ۱۲۰ نفر بود. با توجه به محدود بودن جامعه و امکان دسترسی به تمامی افراد، از روش سرشماری کامل استفاده شد و هر ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در مطالعه مشارکت کردند ($N = n = 120$). از این تعداد، ۶۶ نفر (۵۵ درصد) مرد و ۵۴ نفر (۴۵ درصد) زن بودند و دامنه سنی آنان ۳۰ تا ۴۵ سال بود. تمامی پرسشنامه‌ها تکمیل و جمع‌آوری شد؛ بنابراین، نرخ پاسخ‌گویی ۱۰۰ درصد بود.

ابزار پژوهش: برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد ۲۸ گویه‌ای آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه هفت بُعد هوش سازمانی شامل چشم‌انداز مشترک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد را مورد سنجش قرار می‌دهد. گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری شدند. برای سنجش اخلاق سیاسی کارکنان نیز از پرسشنامه محقق ساخته ۱۸ گویه‌ای استفاده شد که بر اساس مؤلفه‌های مطرح شده در چارچوب اخلاق حرفه‌ای و سیاسی کادوزیر (۲۰۰۲) تدوین و متناسب با زمینه پژوهش تنظیم شده است. گویه‌های این پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت-پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نیز در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» سنجیده شدند.

روایی و پایایی: برای پرسشنامه آلبرخت (۲۰۰۲)، عبدی (۱۳۹۳) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده کرده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است. در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش عبدی (۱۳۹۳) پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده و با اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی طراحی شده و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شده و مقدار (۰/۹۶۶) به دست آمده و برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و

سیاسی در پژوهش سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶) مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده و به لحاظ صوری و محتوایی، استادان مدیریت ورزشی تأیید شدند.

روش تحلیل داده‌ها در دو بخش تحلیل توصیفی و تحلیل استنباطی صورت گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS27 و Smart_PLS استفاده شد.

۳- یافته‌های تحقیق

در این بخش ابتدا به یافته‌های توصیفی پرداخته شده و سپس در بخش بعد یافته‌های استنباطی تحقیق طرح و بررسی می‌شوند.

۳-۱- یافته‌های توصیفی تحقیق

۳-۱-۱- توصیف ویژگی‌های جمعیتی

با توجه به اینکه نمونه آماری تحقیق ۱۲۰ نفر از کارکنان شاغل در مراکز پیام نور ارومیه، میاندوآب و نقده بودند و طبق بررسی انجام گرفته که از طریق جمع‌آوری پرسشنامه به دست آمده است، مشخص شده از این تعداد ۶۶ نفر مرد و ۵۴ نفر زن می‌باشند که تقریباً ۶۰٪ نمونه را جنس مذکر تشکیل می‌دهد. با بررسی سطح سنی و تحصیلی نمونه مشخص گردید که حدود ۱۰۰ نفر از نمونه در دست بین سنین ۳۰ تا ۴۵ سال قرار دارند و ۱۰ نفر زیر ۳۰ سال و ۱۰ نفر بالای ۴۵ سال هستند. میزان تحصیلات کارکنانی که به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند به ترتیب نفر ۷۰ لیسانس، ۴۰ نفر فوق‌لیسانس و ۱۰ نفر بین دیپلم و فوق‌دیپلم بودند. در ضمن با توجه به جدول زیر شاخص‌های توصیفی (پراکندگی، مرکزی و شکل توزیع) نشان‌دهنده نرمال نبودن داده‌ها می‌باشد.

۳-۱-۲- توصیف متغیر و ابعاد

جدول (۱) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر اصلی	ابعاد (زیرمقیاس‌ها)	میانگین	انحراف معیار	وضعیت بر اساس خط برش ۳.۵
هوش سازمانی	چشم‌انداز استراتژیک	۴/۱۲	۰/۷۸	مطلوب
	سرنوشت مشترک	۳/۹۴	۰/۸۸	مطلوب
	میل به تغییر	۳/۷۶	۰/۹۱	مطلوب
	روحیه	۳/۷۲	۰/۹۶	مطلوب
	همسویی و تجانس	۳/۸۸	۰/۸۲	مطلوب
	کاربرد دانش	۳/۹۲	۰/۸۵	مطلوب
	فشار عملکرد	۳/۹۱	۰/۷۵	مطلوب
	مسئولیت‌پذیری	۲/۱۸	۱/۰۶	نامطلوب
	صادق بودن	۲/۰۳	۱/۱۲	نامطلوب
	عدالت و انصاف	۲/۳۲	۰/۹۹	نامطلوب
	وفاداری	۲/۵۸	۱/۰۲	نامطلوب

اخلاق سیاسی	نامطلوب	۱/۱۵	۲/۷۶	برتری جویی و رقابت طلبی
	نامطلوب	۱/۰۸	۲/۲۲	احترام به دیگران
	نامطلوب	۰/۹۵	۲/۱۱	همدردی با دیگران
	نامطلوب	۱/۱۰	۲/۵۲	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

منبع: نویسندگان

بر اساس داده‌های جدول (۱)، تمامی ابعاد هوش سازمانی بالاتر از خط برش ۳/۵ قرار گرفته‌اند که بیانگر ثبات و بلوغ نسبی در این حوزه است. در این میان، بعد «چشم‌انداز استراتژیک» با میانگین ۴.۱۲ بالاترین امتیاز را کسب کرده و نشان می‌دهد که کارکنان درک روشنی از آینده‌ی سازمان و اهداف کلان آن دارند؛ انحراف معیار پایین این بعد (۰/۷۸) نیز حاکی از اجماع بالای نظرات در این زمینه است. بعد «روحیه» با میانگین ۳/۷۲ پایین‌ترین امتیاز را در میان ابعاد هوش سازمانی دارد و به‌عنوان یک نقطه هشداردهنده محسوب می‌شود؛ چراکه حاشیه‌ی امنیت آن نسبت به خط برش تنها ۰.۲۲ واحد است و با کوچک‌ترین نوسانی ممکن است به محدوده نامطلوب سقوط کند. همچنین انحراف معیار نسبتاً بالای روحیه (۰/۹۶) نشان می‌دهد که نشاط و انگیزه در بین بخش‌های مختلف سازمان یکنواخت نیست و برخی واحدها با افت شدیدتری مواجه هستند. در قلمرو اخلاق سیاسی اوضاع به‌مراتب بحرانی‌تر است. کمترین میانگین متعلق به بعد «صادق بودن» با امتیاز ۲/۰۳ است که نشان از فرهنگ پنهان‌کاری و عدم شفافیت در ارتباطات سازمانی دارد. بعد «همدردی با دیگران» با میانگین ۲/۱۱ و «مسئولیت‌پذیری» با میانگین ۲/۱۸ در رتبه‌های بعدی ضعف قرار دارند و بیانگر آن است که کارکنان نه تنها از سوی مدیران، بلکه در میان خود نیز حمایت عاطفی و روانی کافی دریافت نمی‌کنند و تمایل به فرار از قبول مسئولیت در آن‌ها تقویت شده است. اگرچه بعد «برتری جویی و رقابت طلبی» با میانگین ۲/۷۶ نسبت به سایر ابعاد اخلاق سیاسی وضعیت بهتری دارد، اما همچنان به‌طور معناداری پایین‌تر از سطح مطلوب قرار دارد. انحراف معیار بالای این ابعاد (بیش از ۱.۰۰ در اکثر موارد) نشان می‌دهد که درک کارکنان از پدیده‌های اخلاقی در سازمان بسیار ناهمگون است. به‌عنوان مثال انحراف معیار ۱/۱۵ برای بعد برتری جویی نشان می‌دهد که برخی افراد این رقابت را کاملاً مخرب و برخی آن را نسبتاً بی‌خطر می‌بینند که خود نشانه‌ای از نبود گفت‌وگو و واحد اخلاقی در سازمان است. قسمت دوم با استفاده از آمار استنباطی و روش معادلات ساختاری به آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. از جمله روش‌های تجزیه و تحلیل مورد استفاده در پژوهش‌های مدیریت مدل تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری است. یک مدل کامل معادلات ساختاری آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده و پنهان است که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس یا مدل یابی علی نیز نامیده می‌شود. متغیر پنهان، متغیری است که به‌طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شود بلکه با استفاده از دو یا تعداد بیشتری از متغیرهای مشاهده‌شده در نقش معرف سنجش می‌شود (آذر، ۱۳۹۱: ۵۵). مدل‌های معادله ساختاری به‌طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری‌اند.

۳-۲- یافته‌های استنباطی تحقیق

الف) تحلیل دومتغیره و آزمون فرضیه‌های تحقیق: در این بخش، به منظور تعیین میزان و جهت رابطه میان متغیرهای پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون (تحلیل دو متغیره) و برای سنجش قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد اخلاق سیاسی در تبیین هوش سازمانی از رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان (تحلیل چند متغیره) استفاده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	۱	۲
هوش سازمانی	۱	
اخلاق سیاسی	۰/۶۴	۱

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و اخلاق سیاسی برابر با ۰/۶۴ (مثبت و معنادار) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ است. این همبستگی مثبت و معنادار نشان می‌دهد که ارتقای هوش سازمانی با افزایش نمرات اخلاق سیاسی کارکنان همراه است. با این حال باید در نظر داشت که میانگین نمره اخلاق سیاسی کارکنان (۲/۳۴) در سطح نامطلوبی قرار دارد. بدین ترتیب اگرچه رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر وجود دارد و هوش سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده در بهبود اخلاق سیاسی عمل کند، اما سطح پایین میانگین اخلاق سیاسی نشان می‌دهد که در وضعیت فعلی، این متغیر به تنهایی قادر به جبران کامل ضعف‌های اخلاقی در سازمان نبوده و احتمالاً عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ساز دیگری (همانند عدالت سازمانی و سبک رهبری) در این رابطه نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند.

جدول ۳: ماتریس همبستگی ابعاد هوش سازمانی با اخلاق سیاسی

ابعاد هوش سازمانی	ضریب همبستگی با اخلاق سیاسی	سطح معناداری
چشم‌انداز استراتژیک	۰/۵۱	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک	۰/۴۸	۰/۰۰۲
میل به تغییر	۰/۳۲	۰/۰۳۵
روحیه	۰/۴۵	۰/۰۰۳
همسویی و تجانس	۰/۵۸	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۵۳	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۰/۲۶	۰/۰۴۸

مطابق جدول (۳)، تمامی ابعاد هوش سازمانی با اخلاق سیاسی همبستگی مثبت و معنادار دارند. در این میان بعد «همسویی و تجانس» با ضریب ۰/۵۸ بالاترین همبستگی (قوی‌ترین رابطه) و بعد «فشار عملکرد» با ضریب ۰/۲۶ پایین‌ترین همبستگی (ضعیف‌ترین رابطه) را دارا هستند. این یافته نشان می‌دهد که هرچه هماهنگی بین بخش‌ها و انسجام سازمانی بیشتر باشد، سطح اخلاق‌گرایی سیاسی در سازمان به مراتب بالاتر خواهد بود و به تبع آن

رفتارهای سیاسی مخرب و غیراخلاقی کاهش خواهد یافت. در ادامه به تحلیل چند متغیره و آزمون فرضیه کلی تحقیق پرداخته می‌شود.

ب) تحلیل چند متغیره و آزمون فرضیه کلی تحقیق: به منظور آزمون فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه «ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی اخلاق سیاسی هستند»، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. در این تحلیل، متغیر وابسته (ملاک) اخلاق سیاسی و متغیرهای پیش‌بین همه ۷ بعد هوش سازمانی وارد معادله شدند. نتایج در جداول (۴) و (۵) ارائه شده است.

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیون

سطح معناداری	F آماره‌ی	تعدیل شده R^2	R^2	R
۰/۰۰۱	۱۴/۲۵	۰/۴۶	۰/۴۹	۰/۷۰

طبق جدول (۴) ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۰ است که نشان‌دهنده‌ی همبستگی قوی میان ترکیب خطی ابعاد هوش سازمانی با اخلاق سیاسی می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد که ۴۹٪ از واریانس اخلاق سیاسی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. مقدار F محاسبه‌شده (۱۴/۲۵) در سطح ۰/۰۱ معنادار است و بیانگر برازش قابل قبول مدل رگرسیونی می‌باشد.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون (Beta) و آزمون t برای ابعاد هوش سازمانی

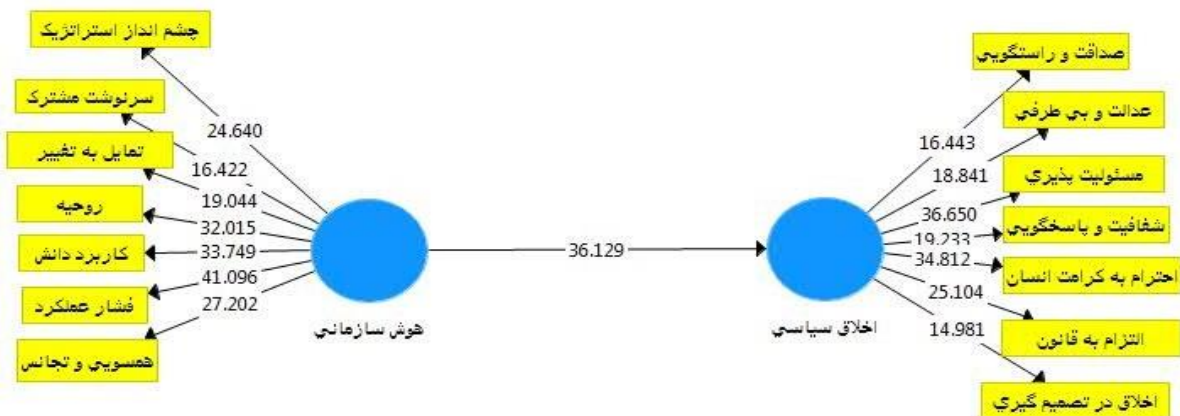
VIF	سطح معناداری	آماره‌ی t	ضریب استاندارد شده (Beta)	متغیرهای پیش‌بین (ابعاد هوش سازمانی)
-	۰/۰۰۱	۱۳/۸۷	-	(ثابت)
۱/۳۲	۰/۰۱۳	۲/۵۲	۰/۲۱	چشم‌انداز استراتژیک
۱/۴۰	۰/۱۴۲	۱/۴۸	۰/۱۳	سرنوشت مشترک
۱/۳۸	۰/۲۴۶	۱/۱۷	۰/۱۰	میل به تغییر
۱/۲۹	۰/۰۲۲	۲/۳۲	۰/۱۹	روحیه
۱/۴۵	۰/۰۰۱	۳/۹۸	۰/۳۴	همسویی و تجانس
۱/۳۶	۰/۰۰۶	۲/۸۱	۰/۲۵	کاربرد دانش
۱/۲۲	۰/۳۱۲	۱/۰۲	۰/۰۹	فشار عملکرد

نتایج حاصل از برآورد مدل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان نشان داد که از میان هفت بعد هوش سازمانی، چهار بعد به عنوان پیش‌بین‌های معنادار اخلاق سیاسی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ شناسایی شدند. بر اساس ضرایب استاندارد شده، بعد «همسویی و تجانس» با ضریب بتای ۰/۳۴ و آماره‌ی t برابر با ۳/۹۸، قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده اخلاق سیاسی محسوب می‌شود که نشان‌دهنده نقش حیاتی انسجام میان‌واحدی و هماهنگی ساختاری در ارتقای رفتارهای

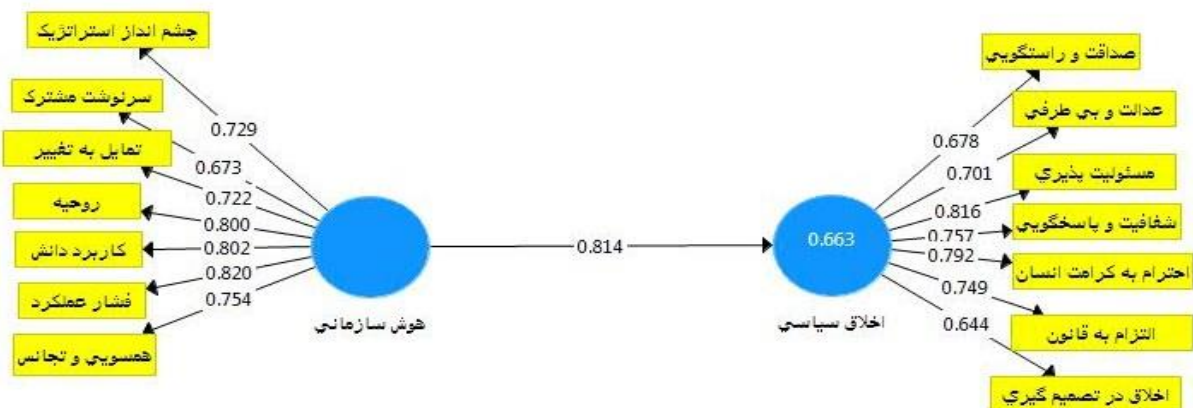
اخلاق مدارانه سیاسی است. پس از آن، به ترتیب ابعاد «کاربرد دانش» $t = 2/81$ ، $Beta = 0/25$ ، «چشم انداز استراتژیک» $t = 2/52$ ، $Beta = 0/21$ و «روحیه» $t = 2/32$ ، $Beta = 0/19$ در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار گرفتند. در مقابل، سه بعد «سرنوشت مشترک» $t = 0/13$ ، $Beta = 0/142$ ، $p = 0/142$ ، «میل به تغییر» $t = 0/10$ ، $Beta = 0/246$ ، $p = 0/246$ و «فشار عملکرد» $t = 0/09$ ، $Beta = 0/312$ ، $p = 0/312$ فاقد تأثیر معنادار آماری بر اخلاق سیاسی بودند. شایان ذکر است که مقادیر شاخص تورم واریانس برای تمامی متغیرهای پیش‌بین کمتر از ۲ محاسبه شد که حاکی از عدم وجود هم‌خطی چندگانه میان متغیرهای مستقل بوده و اعتبار مدل رگرسیونی را تأیید می‌نماید. به‌طور کلی مدل نهایی با ضریب تعیین $0/49$ نشان می‌دهد که نزدیک به نیمی از تغییرات اخلاق سیاسی کارکنان توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. این یافته ضرورت توجه جدی به مؤلفه‌هایی همچون یکپارچه‌سازی بخش‌ها (هم‌ترازی)، مدیریت مبتنی بر دانش و تقویت چشم‌انداز مشترک و روحیه جمعی را در راستای ارتقاء سطح اخلاق‌مداری سیاسی سازمان آشکار می‌سازد و تأکید می‌کند که صرفاً افزایش فشار عملکرد و یا ایجاد تغییرات ساختاری بدون فراهم‌سازی بسترهای هم‌افزایی، تأثیر چندانی بر بهبود رفتارهای اخلاقی نخواهد داشت.

ج) مدلیابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart_PLS

شکل ۲: خروجی حالت غیراستاندارد رابطه بین فرضیه‌های تحقیق



شکل ۳: خروجی حالت استاندارد رابطه بین فرضیه‌های تحقیق



۳-۳- روایی همگرا (بارهای عاملی و AVE)

برای بررسی روایی همگرا، دو معیار بارهای عاملی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده می‌شود.

- بارهای عاملی: مقادیر بارهای عاملی برای هر نشانگر باید بالاتر از ۰/۷ باشد.

- مقدار AVE: باید بالاتر از ۰/۵ باشد (به این معنی که سازه حداقل ۵۰ درصد از واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند).

جدول ۶: خروجی روایی همگرای متغیرهای تحقیق

وضعیت	آماره T (T-value)	بار عاملی	ابعاد	متغیر اصلی
معنادار و مطلوب	۲۴/۶۴۰	۰/۷۲۹	چشم‌انداز استراتژیک	هوش سازمانی
معنادار و قابل قبول	۱۶/۴۲۲	۰/۶۷۳	سرنوشت مشترک	
معنادار و مطلوب	۱۹/۰۴۴	۰/۷۲۲	تعامل برای تغییر	
معنادار و مطلوب	۳۲/۰۱۵	۰/۸۰۰	روحیه	
معنادار و مطلوب	۳۳/۷۴۹	۰/۸۰۲	کاربرد دانش	
معنادار و مطلوب	۴۱/۰۹۶	۰/۸۲۰	فشار عملکرد	
معنادار و مطلوب	۲۷/۲۰۲	۰/۷۵۴	هم‌سوایی و تجانس	
معنادار و قابل قبول	۱۶/۴۴۳	۰/۶۷۸	صداقت و راستگویی	اخلاق سازمانی
معنادار و مطلوب	۱۸/۸۴۱	۰/۷۰۱	عدالت و بی‌طرفی	
معنادار و مطلوب	۳۶/۶۵۰	۰/۸۱۶	مسئولیت‌پذیری	
معنادار و مطلوب	۱۹/۷۳۳	۰/۷۵۷	شفافیت و پاسخگویی	
معنادار و مطلوب	۳۶/۸۱۲	۰/۷۹۲	احترام به کرامت انسان	
معنادار و مطلوب	۲۵/۱۰۴	۰/۷۴۹	التزام به قانون	
معنادار و قابل قبول	۱۴/۹۸۱	۰/۶۴۴	اخلاق در تصمیم‌گیری	

مطابق جدول شماره ۶ با توجه به اینکه بارهای عاملی همگی بالای ۰/۶۰ بوده و مقادیر T از ۱/۹۶ (سطح اطمینان ۹۵٪) و حتی ۲/۵۸ (سطح اطمینان ۹۹٪) بسیار فراتر رفته‌اند، روایی همگرای ابزار در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین مقدار AVE نیز برای هوش سازمانی ۰/۵۷۶ و اخلاق سیاسی ۰/۵۴۱ بوده و بالاتر از ۰/۵۰ است.

۳-۴- روایی واگرا (با شاخص‌های فورنل و لارکر و HTMT)

جدول ۷: خروجی معیار فورنل و لارکر روایی واگرا

هوش سازمانی	اخلاق سیاسی	
	۰/۷۳۶	اخلاق سیاسی
۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	هوش سازمانی

طبق جدول شماره ۷ برای بررسی روایی واگرا (جدایی سازه‌ها از یکدیگر) از معیار فورنل و لارکر استفاده شد. بر اساس این معیار، جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای هر سازه باید از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. نتایج این آزمون در جدول (۷) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، اگرچه مقادیر جذر AVE برای هر دو متغیر (اخلاق سیاسی: ۰/۷۳۶ و هوش سازمانی: ۰/۷۵۹) در سطح قابل قبولی (بالتر از ۰/۷) قرار دارند، از مقدار همبستگی میان دو سازه (۰/۵۷۶) بزرگ تر هستند. این یافته نشان‌دهنده همبستگی پایین میان دو متغیر پنهان مدل است.

جدول ۸: خروجی معیار htmt روایی واگرا

هوش سازمانی	اخلاق سیاسی	متغیرهای پنهان
		اخلاق سیاسی
	۰/۶۱۲	هوش سازمانی

علاوه بر معیار فورنل و لارکر به منظور اطمینان بیشتر از عدم همپوشانی سازه‌ها، از شاخص چندگانه‌ی ویژگی-ویژگی (HTMT) استفاده شد. بر اساس معیار هنسلر و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، چنانچه مقدار این شاخص کمتر از ۰/۹۰ و در رویکرد محتاطانه کمتر از ۰/۸۵ باشد، روایی واگرای مدل تأیید می‌شود. نتایج خروجی نرم‌افزار نشان داد که مقدار شاخص HTMT میان دو سازه اصلی پژوهش (اخلاق سیاسی و هوش سازمانی) برابر با ۰/۶۱۲ می‌باشد. این مقدار به‌طور قابل توجهی کمتر از آستانه‌ی بحرانی ۰/۸۵ است؛ بنابراین روایی واگرای مدل در سطح بسیار مطلوبی تأیید می‌شود. این یافته مؤید آن است که گویه‌های طراحی شده برای هر یک از این دو متغیر، صرفاً مفهوم مورد نظر خود را اندازه‌گیری کرده و استقلال کافی از یکدیگر دارد.

۳-۵- ارزیابی مدل ساختاری

جدول ۹: ارزیابی مدل ساختاری

وضعیت قدرت پیش‌بینی	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	متغیر ملاک (درون‌زا)
قوی (متوسط تا بالا)	*۰/۶۶۲	۰/۶۶۳	اخلاق سیاسی

مطابق جدول (۹) و بر اساس معیار چین^۲ (۱۹۹۸)، مقادیر ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی هستند. با توجه به اینکه مقدار ضریب تعیین برای متغیر اخلاق سیاسی برابر با ۰/۶۶۳ به‌دست آمده است، می‌توان اذعان داشت که متغیر «هوش سازمانی» توانسته است ۶۶/۳

1. Hensler

2. Chen

درصد از تغییرات متغیر «اخلاق سیاسی» را تبیین کند. این عدد به آستانه ۰/۶۷ بسیار نزدیک است و نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی قوی تا بالا برای مدل ساختاری پژوهش می‌باشد.

جدول ۱۰: فرضیه‌های تحقیق و گزارش ضرایب تأثیرگذاری

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	آماره T	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر فرضیه	شماره فرضیه
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳۶/۱۲۹	۰/۰۲۲	۰/۸۱۴	اخلاق سیاسی → هوش سازمانی	H
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲۳/۰۷۱	۰/۰۳۲	۰/۷۲۹	اخلاق سیاسی → چشم‌انداز استراتژیک	H1
تأیید شد	۰/۰۰۰	۱۷/۱۴۵	۰/۰۳۹	۰/۶۷۳	اخلاق سیاسی → سرنوشت مشترک	H2
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲۰/۰۴۷	۰/۰۳۶	۰/۷۲۲	اخلاق سیاسی → تمایل به تغییر	H3
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳۲/۶۴۷	۰/۰۲۵	۰/۸۰۰	اخلاق سیاسی → روحیه	H4
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳۱/۷۱۳	۰/۰۲۵	۰/۸۰۲	اخلاق سیاسی → کاربرد دانش	H5
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳۸/۴۶۷	۰/۰۲۱	۰/۸۲۰	اخلاق سیاسی → فشار عملکرد	H6
تأیید شد	۰/۰۰۰	۲۹/۷۳۲	۰/۰۲۵	۰/۷۵۴	اخلاق سیاسی → همسویی و تجانس	H7

با توجه به خروجی‌های ارائه‌شده در جدول (۱۰)، نتایج حاصل از اجرای روش بوت‌استرپینگ^۱ برای ارزیابی معناداری روابط نشان می‌دهد که کلیه فرضیه‌های تحقیق (فرضیه اصلی و هفت فرضیه جزئی) در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد تأیید می‌شوند. بر اساس این جدول تمامی ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با هوش سازمانی (شامل چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، کاربرد دانش، فشار عملکرد و همسویی و تجانس) دارای ضرایب مسیر/بار عاملی بالاتر از ۰/۶۷۳ می‌باشند و از نظر آماری، مقادیر آماره T برای تمامی این مسیرها به مراتب بالاتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ (حتی بالاتر از ۳.۲۹) و سطح معناداری همگی برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد که هر یک از این مؤلفه‌ها از پایداری و روایی کافی برای سنجش سازه مربوطه برخوردار بوده و تأیید می‌شوند.

۳-۶- ارزیابی مدل کلی تجربی

در جدول شماره ۱۱ به ارزیابی مدل کلی تجربی تحقیق پرداخته شده است.

^۱. Bootstrapping

جدول ۱۱: خروجی مدل کلی تجربی تحقیق

Model Fit and Similarity Indexes	Model Standard Level	Model Estimated Level	Results of the Test
SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual)	$\leq ۰/۰۷۱$	$۰/۰۷۰$	Confirmed
Chi-Square	$\leq ۸۴۲/۳$	$۳۸۹/۰۲۱$	Confirmed
NFI (normed fit index)	$\geq ۰/۹۰$	$۰/۹۳۱$	Confirmed
d ULS	$\leq ۰/۸۴$	-	Confirmed
d G	$\leq ۰/۳۱$	-	Confirmed

با توجه به جدول (۱۱) نتایج نشان می‌دهد که مقدار شاخص SRMR برابر با $۰/۷۰$ به دست آمده که از آستانه‌ی استاندارد $۰/۰۷۱$ کوچک‌تر بوده و نشان‌دهنده عدم وجود خطای باقیمانده قابل توجه در مدل است. همچنین مقدار شاخص NFI با عدد $۰/۹۳۱$ محاسبه شده است که به طور قابل توجهی بالاتر از معیار حداقلی $۰/۹۰$ قرار گرفته و حاکی از برازش بسیار قوی مدل نسبت به داده‌های تجربی می‌باشد. علاوه بر این مقدار شاخص χ^2/df برابر با $۳۸۹/۰۲۱$ گزارش شده که از سطح استاندارد تعیین شده ($۸۴۲/۳$) پایین‌تر بوده و تأییدکننده عدم وجود اختلاف معنادار بین ماتریس کوواریانس مشاهده شده و پیش‌بینی شده است؛ شاخص‌های فاصله‌ای d_ULS و d_G نیز با عبور از آستانه‌های تعیین شده (به ترتیب $۰/۸۴$ و $۰/۳۱$) در وضعیت تأیید شده قرار دارند. در مجموع با تأیید تمامی شاخص‌های برازش ارائه شده می‌توان اذعان کرد که مدل مفهومی پژوهش از اعتبار و برازش کلی کاملاً قابل قبولی برخوردار بوده و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، از پشتوانه آماری معتبری برخوردار است. نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که اگرچه هوش سازمانی در سازمان مورد مطالعه (با میانگین $۳/۹$ از ۵) در وضعیت مطلوبی قرار دارد، اما اخلاق سیاسی کارکنان (با میانگین $۲/۲$ از ۵) در سطح بسیار پایین و نامطلوبی است. این یافته به ظاهر متناقض در واقع نشان‌دهنده وجود شکاف عمیق بین توانایی‌های سازمانی و رفتارهای اخلاقی فردی است؛ به عبارت دیگر با وجود بستر مناسب هوش سازمانی، عوامل بازدارنده دیگری (همانند ضعف در نظام پاداش، عدالت سازمانی یا رهبری اخلاقی) مانع از بروز اخلاق سیاسی مطلوب در کارکنان شده‌اند. با این حال مدل‌سازی معادلات ساختاری با ضریب مسیر $۰/۸۱۴$ اثبات کرد که ارتقای هوش سازمانی یک استراتژی بسیار مؤثر و حیاتی برای جبران این شکاف و بهبود اخلاق سیاسی کارکنان محسوب می‌شود.

۴- نتیجه گیری

هدف این پژوهش شناسایی تأثیر هوش سازمانی بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی بود. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با شاخص‌های برازش مطلوب $SRMR = ۰/۰۷۶$ و $NFI = ۰/۹۳۱$ نشان داد که هوش سازمانی به عنوان یک سازه کلان، تأثیر مثبت، مستقیم و بسیار معناداری بر اخلاق سیاسی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی دارد (ضریب مسیر $۰/۸۱۴$). این یافته با پژوهش ندونگو و همکاران (۲۰۲۴) که هوش سازمانی را یک قابلیت راهبردی برای ارتقای عملکرد سازمان‌های دولتی معرفی کردند، همسو است. همچنین

الحکیم و همکاران (۲۰۲۲) نیز در سازمان‌های حسابرسی عراق به رابطه مثبت و معنادار هوش سازمانی با عملکرد سازمانی دست یافتند که مؤید نقش کلیدی این سازه است. در سطح داخلی، پژوهش عابدینی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که هوش سازمانی با مدیریت دانش و چابکی سازمانی رابطه مثبت دارد؛ یافته‌ای که از طریق ایجاد ظرفیت‌های شناختی و اطلاعاتی مبنای نظری مناسبی برای تبیین تأثیر آن بر اخلاق کارکنان فراهم می‌کند. علاوه بر این پژوهش تراویسیا (۲۰۱۵) بر چندبعدی بودن هوش سازمانی و پژوهش فرزی و همکاران (۱۳۹۲) بر ظرفیت بالای آن در تبیین پیامدهای مدیریتی و رفتاری (حدود ۴۰ درصد تغییرات کارآفرینی سازمانی) تأکید داشته‌اند که نتایج پژوهش حاضر را به‌خوبی پشتیبانی می‌کنند.

در سطح ابعاد یافته‌های مدل PLS نشان داد که مؤلفه‌های فشار عملکرد (۰/۸۲۰)، کاربرد دانش (۰/۸۰۲) و روحیه (۰/۸۰۰) به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بین‌های اخلاق سیاسی شناسایی شدند. نتایج رگرسیون چندگانه نیز مؤلفه‌های همسویی و تجانس $Beta = ۰/۳۴$ و کاربرد دانش $Beta = ۰/۲۵$ را به‌عنوان پیش‌بین‌های معنادار مستقل تأیید کرد. این یافته‌ها کاملاً با بدنه‌ی نظری و تجربی موجود هماهنگ است؛ به‌ویژه پژوهش تابنور و همکاران (۲۰۱۷) بر نقش حیاتی مدیریت دانش در شکل‌گیری هوش سازمانی تأکید دارد که با تأثیر قوی «کاربرد دانش» در پژوهش حاضر همسو است. همچنین بابائی و داودی‌فر (۱۳۹۳) رابطه مستقیم هوش سازمانی با اخلاق حرفه‌ای را تأیید کردند که یافته‌های این پژوهش در زمینه ابعاد عملیاتی (فشار عملکرد شفاف و به‌کارگیری تخصص کارکنان) را تقویت می‌کند. به‌علاوه تأثیر مؤلفه روحیه بر اخلاق سیاسی با نتایج پژوهش‌های حوزه رضایت شغلی و سلامت روانی در محیط کار همخوانی دارد که نشان می‌دهند کارکنان دارای روحیه بالا نسبت به رعایت هنجارهای اخلاقی متعهدتر هستند. در مقابل مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک و تمایل به تغییر اگرچه در مدل PLS دارای بارهای عاملی معنادار بودند، اما در رگرسیون چندگانه (در رقابت با سایر ابعاد) تأثیر مستقیمی بر اخلاق سیاسی نشان ندادند. این یافته به‌هیچ‌وجه به معنای نادیده گرفتن نقش آن‌ها نیست؛ بلکه مطابق با پژوهش درفلر و همکاران (۲۰۲۲) که بر نقش شرایط و ساختارهای سازمانی در شکل‌گیری اخلاق تأکید دارند، این مؤلفه‌ها احتمالاً اثرات اصلی خود را به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی (همچون فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی یا رهبری اخلاقی) اعمال می‌کنند. همچنین پژوهش فوجز و اسکالو (۲۰۱۷) نشان داد که زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی در تفسیر اخلاق حرفه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. بنابراین در سازمان مورد مطالعه، ترسیم چشم‌انداز و ایجاد حس سرنوشت مشترک به‌تنهایی برای ارتقای اخلاق کافی نیست و باید از طریق ایجاد بسترهای هم‌افزایی و عدالت سازمانی به نتیجه برسند.

پژوهش حاضر علاوه بر تأیید رابطه هوش سازمانی و اخلاق سیاسی با نتایج مطالعات پورحسینی و پورکیانی (۱۳۹۴) و دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) نیز قابل جمع است؛ آن‌ها به نقش هوش اخلاقی و هوش معنوی در اخلاق حرفه‌ای اشاره داشته‌اند و پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هوش سازمانی (به‌عنوان یک قابلیت سطح سازمانی) می‌تواند در کنار این ظرفیت‌های فردی، زمینه‌ساز بروز رفتارهای اخلاق‌مدارانه باشد. همچنین پژوهش صابرخان و همکاران (۲۰۱۵) بر نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی تأکید داشت که یافته‌های ما مبنی بر ضرورت استقرار نظام ارزیابی عملکرد شفاف را مورد حمایت قرار می‌دهد. در یک کلام هوش سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که سازمان‌های آموزشی باید با تقویت هم‌زمان ابعاد اجرایی (ارزیابی و دانش) و ابعاد نرم (روحیه و انسجام)، گام مؤثری

در جهت ارتقای حکمرانی اخلاق محور بردارند. با وجود نتایج ارزشمند تعمیم‌پذیری پژوهش محدود به کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی است. همچنین مقطعی بودن و استفاده از پرسشنامه خودگزارشی و عدم بررسی متغیرهای میانجی از جمله محدودیت‌های این پژوهش محسوب می‌شود. بر این اساس به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود با استقرار نظام‌های ارزیابی عملکرد شفاف و عادلانه، برنامه‌های مدیریت دانش و ارتقای روحیه جمعی، بستر تقویت اخلاق سیاسی را فراهم آورند. به پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود نقش میانجی متغیرهایی نظیر اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی را در مدل وارد کرده و تأثیر سایر انواع هوش (هیجانی، فرهنگی و معنوی) را بر اخلاق سیاسی در قالب مطالعات طولی و ترکیبی بررسی نمایند.

منابع

منابع فارسی

- آذر، عادل (۱۳۹۱)، *تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری در مدیریت*، تهران: نگاه دانش.
- بابائی، محمدرضا، داودی‌فر، محمود (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه هوش سازمانی با کیفیت خدمات کارکنان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت»، *اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری*، تهران، ایران.
- پورحسینی، محمد، پورکیانی، مسعود (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با موفقیت سازمانی در سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان»، *کنفرانس علوم انسانی، علوم اجتماعی و روانشناسی*، تهران، ایران.
- دهقانان، حامد، حقیقت، فاطمه، و مفاخری، فهیمه (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا»، *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، (۱۰) ۳، ۱۱۴-۱۳۶.
- رضائیان، علی، قلیچ‌لی، بهروز، و نظری، حمیدرضا (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر ویژگی‌های شغل بر خلق دانش در سطح فردی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، (۳) ۲، ۱۲۴-۱۱۲.
- ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶)، «رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)»، *اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش*، تهران، ایران.
- سلیمی، مهدی، و خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶)، «اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی»، *پژوهش در ورزش تربیتی*، (۵) ۱۳، ۵۸-۳۹. <https://doi.org/10.22089/res.2017.3025.1190>
- عبدی، علی اکبر (۱۳۹۳)، *بررسی روایی و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت در سازمان‌های دولتی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- عابدینی، بیژن، میرجعفری، علیرضا، و رئیس، عاطفه (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش»، *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، (۹) ۱۰، ۴۰-۲۳.
- فاتحی، حمید، رحیمیان، حمید (۱۳۹۴)، «هوش سازمانی، عامل رشد سازمان یادگیرنده»، *روانشناسی تربیتی*، (۱۱) ۳۶، ۱۴۹-۱۳۱.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۳)، *اخلاق حرفه‌ای*، چاپ سوم، تهران: نشر آریز.
- فرزی، حامد، عباسی، همایون، زردشتیان، شیرین (۱۳۹۴)، «تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران»، *مدیریت ورزشی*، (۷) ۵، ۷۲۹-۷۱۳. <https://doi.org/10.22059/jsm.2015.56757>
- کبیری دهکردی، مهناز، زمانی دهکردی، بهزاد، کیومرثی، فرشاد (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش تجاری با مدیریت (مطالعه مورد شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری)»، *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، (۲۳) ۴، ۶۰-۳۳.
- گنجی، حمزه (۱۳۹۵)، *روانشناسی عمومی*، چاپ سوم، تهران: نشر روان.

منابع انگلیسی

- Albrecht, K. (2002), "Organizational Intelligence and Knowledge Management the Executive Perspective", **PA Paradigma Akademi Yayınlar**, Available at: <https://www.paradigmaakademiyayinlari.com>
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009), "Emotional Intelligence 2.0", **TalentSmart**, Available at: <https://www.amazon.com/dp/0974320625?lv=shuf&channelId=500&plpRedirect=mhFallback>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006), "Ethical leadership: A Review and Future Directions", **The Leadership Quarterly**, 17 (6), 595-616. Doi.10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Cadozier, V. (2002), **The Moral Profession: A Study of Moral Development and Professional Ethics of faculty**, Doctoral Dissertation, The University of Texas at Austin, ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Chin, W. W. (1998), "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling", In G. A. Marcoulides (Ed.), **Modern Methods for Business Research** (pp. 295-336), Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Hill, E. T., & De Cremer, D. (2022), "Forever Focused on Fairness: 75 Years of Organizational Justice in Personnel Psychology", **Personnel Psychology**, 75(3), 527-562. DOI:10.1111/peps.12556
- Derfler-Rozin, R. ; Park H. (2022), "Ethics and Integrity in Organizations: Unique Organizational Challenges", **Journal of Business Ethics**, 179(2), 345-362.
- Ferris, G. R., Ellen, B. P., Maher, L. P., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (2022), "Perceptions of Organizational Politics: A Restricted Nonlinearity Perspective of its Effects on Job Satisfaction and Performance", **Applied Psychology**, 71(4), 1224-1247. DOI:10.1111/apps.12347
- Fuchs, C., & Schallio, M. (2017), "Western Professional Ethics Challenged by Foreign Achievements: Patterns from German Managers dealing with Chinese and Indian Investors.", **Proceedings of the 10th International Conference on Management**,
- Halal, W.E. (1997), "Organizational Intelligence: What is it, and how can Manager Use it?", **Strategy+business**, Available at: <https://www.strategy-business.com>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015), "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling", **Journal of the Academy of Marketing Science**, 43(1), 115-135. DOI:10.1007/s11747-014-0403-8
- Heywood, A. (2021), **Political Ideologies: An Introduction**, (7th ed.), Red Globe Press.
- Hyusein, A. & Eyupoglu, S. Z. (2023), "Ethical Leadership and Perceived Organisational Politics: The Mediating Role of Social Loafing", **International Journal of Organizational Leadership**, 12(2), 125-143. DOI:10.33844/ijol.2023.60354
- Johnson, C. E. (2021), **Organizational Ethics: A Practical Approach**, (5th ed.), SAGE Publications.
- Lefter, V., Prejmerian, M., & Vasilache, S. (2008), "The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies: A Human Capital Perspective", **Theoretical and Applied Economics**, 12 (4), 39-52.
- Matsuda, T. (1992), "Organizational Intelligence: Its Significance as a Process and as a Product", **Proceedings of the International Conference on Economics/ Management and Information Technology**, Tokyo. Japan.
- Meyer, S., & Li, Y. (2025), "Organizational Culture, Transparency, and Political Ethics in Public Sector", **Public Administration Review**, 85(1), 70-85.
- Miller, P. B. (2020), "Political (Dis)Trust and Fiduciary Government", In P. B. Miller & M. Harding (Eds.), **Fiduciaries and Trust: Ethics, Politics, Economics and Law**, Cambridge University Press.
- Moradi, M., Salehi, M., & Mozan, S. (2022), "The Effect of Different Types of Intelligence on Organizational Performance", **The TQM Journal**, 34(6), 1976-2015. DOI:10.1108/TQM-03-2021-0071
- Ndungu, J., Tarus, D., & Boit, R. (2024), "Organizational Intelligence and Performance of state Corporation in Kenya", **Journal of Business, Economics and Management Research Studies**, 2(2), 130-142. <https://doi.org/10.69897/jobemrs.v2i2.179>

Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017), **Public Management Reform: A Comparative analysis—Into the Age of Austerity**, (4th ed.), Oxford University Press.

Putnam, R. D. (2000), “Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community”, **Conference: Proceedings of the 2000 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work**, DOI:10.1145/358916.361990

Saberkhan, M., et al. (2015), “Human Resource Management Practices and Project Success: The Mediating Role of Islamic Work Ethics in Pakistan's Project-Based Organizations”, **Project Management Journal**, 46(4), 45-58. DOI:10.1016/j.ijproman.2014.08.006

Thannhuber, M. J., Brunsch, A., & Tseng, M. M. (2017), “Knowledge Management: Managing Organizational Intelligence and Knowledge in Autopoietic Process Management Systems—Ten Years into Industrial Application”, **Procedia CIRP**, 63, 384–389. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2017.06.002>

Travisia, L. (2015), “Modeling Organizational Intelligence: The Case of Google”, **International Journal of Business Intelligence Research**, 6(2), 34-49.

Yolles, M. I. (2005), “Organisational Intelligence”, **Journal of Workplace Learning**, 17(1/2), 99–114. DOI:10.1108/13665620510574496