(مقالۀ پژوهشی)

رابطه هوش عاطفی و اخلاق‌کاری

قاسم محمودی، دکتر سیدحیدر حسینی*

گروه مدیریت دولتی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

(تاریخ دریافت: 95/9/7، تاریخ پذیرش: 95/11/4)

چکیده

زمینه: سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای امروز را تشکیل می‌دهند و اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، نیروی انسانی است. اخلاق کاری ازجمله ارزش‌هایی است که چنانچه کارکنان سازمان فاقد آن باشند خواه ناخواه از انجام کار صحیح و مولد باز می‌مانند.. هدف از پژوهش حاضر ارائه و تبیین رابطه بین مؤلفه‌های هوش عاطفی کارکنان با اخلاق کاری است.

روش: پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی شازند به تعداد 3700 نفر است. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه معادل 350 نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد هوش عاطفی و اخلاق کاری است. و از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف به مظور تشخیص نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع متغیرها استفاده گردید. نتایج آزمون مذکور نشان داد که توزیع متغیرها غیر نرمال است، بنابراین از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده به عمل آمد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش عاطفی با اخلاق کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های هوش عاطفی شامل: خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و خود انگیزشی با اخلاق کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد

نتیجه‌گیری: هوش عاطفی از طریق مدیریت بر خویشتن و مدیریت بر دیگران، مزایای بسیاری برای سازمان‌ها دارد و ابعاد اخلاق کاری کارکنان در سازمان را بالا می‌برد. بنابراین سازمان می‌تواند از مهارت‌های عاطفی در این زمینه کمک بگیرد تا برنامه‌هایی را برای توسعه اخلاق کاری کارمندان طرح‌ریزی و عملکرد افراد را در سازمان ارتقا دهند.

کلید واژگان: *هوش عاطفی، اخلاق کاری، شرکت پتروشیمی شازند*

سرآغاز

منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، پای بندی، تعهد و کیفیت نیروی انسانی است؛ افرادی که حاضرند در سازمان بیش از وظایف قانونی فعالیت کنند و رفتارهایی بروز دهند که در اثربخشی کلی سازمان مؤثر است. نیروی انسانی پایبند به تعهد اخلاقی و کاری، برای تحقق اهداف و چشم‌اندازهای سازمان با برخورداری از خصوصیت‌هایی همچون صبر و امید، کمک به همنوع، ازخودگذشتگی، حس انسان‌دوستی، وظیفه‌شناسی و فضیلت اجتماعی، همواره در حال بهبودی سیستم‌ها و فرایندهای کاری است (1). گفته می‌شود مدیران مجبورند که محیطی آکنده از اخلاق و ارزش‌ها در سازمان ایجادکنند.ر رفتار اخلاقی[1] یک مسئله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست‌کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: shhosseini4 @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

قضاوت قرار می‌گیرند(2 و 3). صاحبنظری می‌گوید یکی از عوامل تقویت‌کننده و تسریع‌کننده این ویژگی‌های سازنده، هوش عاطفی است. هوش عاطفی با تأثیر بر زمینه‌هایی چون به‌کارگیری، حفظ و توسعه کیفی نیروی انسانی، بهسازی افراد بااستعداد، افزایش رفتار اخلاقی در گروه‌های تیمی، نوآوری و خلاقیت و افزایش تعهد اخلاقی و کاری افراد، به افزایش اخلاق کاری[2] در سازمان کمک می‌کند(2). هوش عاطفی، نشان‌دهنده توانایی فرد در حل مسائل و چالش‌های روزانه است و به فرد برای موفقیت در زندگی حرفه ای[3] و زندگی شخصی کمک می‌کند (4).اندسشمندی می‌گوید: مدیریت ارزش‌های اخلاقی[4] در محیط کار موجب مشروعیت، بهبود کیفیت، و در نهایت افزایش سود خواهد شد (5).

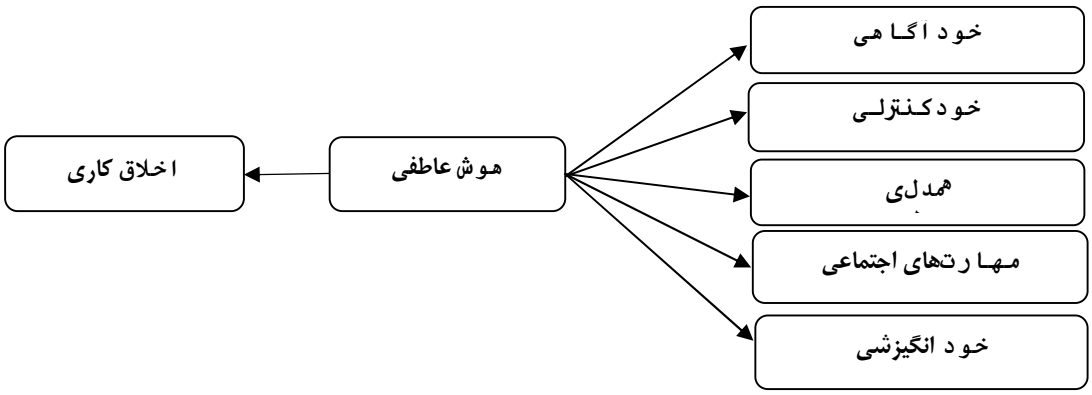
از این‌رو لازم می‌شود مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند.برخی صاحبنظران، اخلاق5را به عنوان مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد(6). برخی گفته اند، اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (7). از نظربرخی دیگر اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باورند است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (8).در تحقیق دیگری اخلاق کاری، به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، مانند توجه، توانایی برقراری ارتباط، نگرش مناسب به کار و بازدهی مناسب و احترام تعریف شده است. ازنظر کلی، اخلاق کاری در ادیان یکتاپرست اشاره دارد به مجموعه‌ای از آموزه‌های دینی که بر مبنای آن‌ها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم نموده و به‌پیش می‌برند(9). اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است. از نظر این اندیشمندان، اخلاق کاری شامل چهار بعد است که عباتند از:1- دلبستگی و علاقه به کار(10). دلبستگی به کار، ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی5 و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی‌های شغلی6، نه به زیر بار سنگین مسئولیت رفتن را برآورده می‌کند(11). از نظر پژوهشگر دیگری علاقه‌مندی به کار7، به میزان دقیق بودن در کار، حواس‌جمع بودن، وقف شدن در کار8، وابسته بودن به کار9، کارآمد بودن10، ثبات رأی داشتن11، صداقت و شکیبایی در محل کار11 و وقت‌شناس بودن12 بستگی دارد(12).گفته می‌شود پشتکار و جدیت در کار[13] تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار[14]و اهمیت دادن به کار[15] و همچنین سخت‌کوشی و تلاش[16] که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است(13). گفته می‌شود از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت‌کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار را نام برد(14). روابط سالم در محل کار، از امور مختلفی ناشی می‌شود که بی‌تردید یکی از آن‌ها، شناخت. جایگاه فرد در محیط کاری خویش است. روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن، خوش‌رویی، ملاحظه‌کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار از جمله شاخص‌هایی است که برای روابط سالم ذکر شده است (15). محقق دیگری، روح جمعی و مشارکت در کار را به عنوان یکی از جنبه‌های مهم رفتارهای اخلاقی در میان همکاران برای برقراری کار تیمی، داشتن صفاتی چون موقعیت‌شناسی، خونسردی به موقع، تعهد، داشتن، نفوذ اخلاقی، داشتن عدالت و پرهیز از تبعیض و الگو و راهنما بودن و پیش‌قدمی در کارهای می‌داند(16).

برخی صاحبنظران، هوش عاطفی را به عنوان ترکیبی از عناصر شناخت، عاطفه و هیجان می‌دانند. درواقع، از نظر آنها هوش

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

عاطفی به توانایی افراد در پردازش هیجان‌ها و پرداختن مؤثر به آن‌ها اشاره می‌کند. از نظر آنها، هوش عاطفی عبارتست از توانایی تشخیص عواطف و هیجان‌های خود و دیگران، برانگیختن خود، اداره کردن هیجان‌ها و کنترل روابط (17). گفته می‌شود که هوش عاطفی درواقع عاملی است که به هنگام ناکامی در دستیابی به هدف، در شخص انگیزه و امید ایجاد می‌کند (18). از نظر برخی اندیشمندان، ابعاد هوش عاطفی عبارت‌اند از: خودآگاهی یا آگاهی از هیجانات خود:از نظر این گروه خودآگاهی محور اصلی هوش هیجانی است و درواقع خودآگاهی درک عمیق و روشن از احساسات، هیجانات، نقاط ضعف و قوت، نیازها و محرکهای درونی خود است. افرادی که به احساسات و هیجانات خود اطمینان بیشتری دارند، مهارت بیشتری در هدایت و کنترل وقایع زندگی از خود نشان می‌دهند، در کارهای خود دقیق هستند، امیدواری آن‌ها غیر واقع بینانه نیست و مسئولیتی را قبول می‌کنند که در حد توان آن‌ها است. همچنین این افراد با خود و دیگران صادق بوده و خیلی خوب می‌دانند که هر نوع احساسی تا چه اندازه بر آن‌ها و اطرافیان تأثیر می‌گذارد.. بنابر نظر این دسته از اندیشمندان، خود کنترلی یا کنترل هیجانات، به شیوه‌ای مناسب مهارتی است که به دنبال خودآگاهی ایجاد می‌شود. اشخاص کارآمد در این حیطه بهتر می‌توانند از هیجان‌های منفی نظیر ناامیدی، اضطراب، تحریک‌پذیری رهایی یابند و در فراز و نشیب‌های زندگی کمتر با مشکل مواجه می‌شوند و یا در صورت بروز مشکل به سرعت می‌توانند از موقعیت مشکل‌زا و ناراحت‌کننده به شرایط مطلوب بازگردند.همچنین این اندیشمندان معتقدند که برخی دیگر افرادی هستند که در این حیطه توانایی کمتری دارند، همواره درگیر احساسات درمانده کننده هستند(19). آگاهی اجتماعی یادرک احساسات دیگران یا همدلی: پژوهشگری می‌گوید، همدلی اساس مهارت مردمی است. افراد همدل با سرنخ‌های ظریف اجتماعی و تعامل‌هایی که بیانگر نیازها و خواسته‌های دیگران باشند،



نگاره1: مدل مفهومی تحقیق

مهارت اجتماعی یا مدیریت و کنترل ارتباط و نفوذ بر دیگران: گفته می‌شود مهارت در این حیطه با توانایی مشترک در کنترل هیجان و تعامل سازگارانه با دیگران همراه است. همچنین به جنبه‌های ذاتی رهبری و روابط میان فردی منظم، موزون و سازگار ارتباط دارد افرادی که می‌خواهند در ایجاد رابطه با دیگران مؤثر واقع شوند باید توانایی تشخیص، تفکیک و کنترل احساسات خود را داشته باشند، سپس از طریق همدلی یک رابطه مناسب برقرار کنند(20). خودانگیزش: اعتقاد بر انست که این مؤلفه مربوط به تمرکز هیجان‌ها برای دستیابی به اهداف با قدرت، اطمینان، توجه و خلاقیت است. افراد خودانگیخته، ارضا و سرکوب خواسته‌ها را به تأخیر می‌اندازند، اغلب به تکمیل یک عمل می‌پردازند(21). برخی صحبنظران می‌گویند افراد خود انگیخته همواره در تکاپو و حرکت هستند و تمایل دارند که همواره مؤثر و مولد باشند(22). برخی اندیشمندان خودانگیختگی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

را یک صفت ضروری برای افراد تلقی می‌کنند، زیرا از طریق خودانگیختگی است که می‌توان به پیشرفت مورد انتظار (23). از نظر برخی محققین در نظر گرفتن تأثیرات هوش عاطفی در زندگی شخصی و کاری موضوع جدید و جالبی است که طی چند سال اخیر موردتوجه قرارگرفته است(24). برخی معتقدند که موضوع اخلاق کاری نیز باوجود اهمیت فراوانی که در مسائل مدیریتی و کنترل بر استقرار روابط سالم در محیط کار دارد، به صورت جدی و کاربردی مورد توجه قرار نگرفته است و تنها در حد تعاریف باقی مانده است(25). در این راستا، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین ابعاد هوش عاطفی با اخلاق کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟ براین اساس پس از مطالعه ادبیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به صورت نگاره 1 طراحی شده است.

روش

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع توصیفی و همبستگی بوده و از نظر هدف کاربردی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سال 1394 به تعداد 3700 نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای برابر با 350 نفر از کارکنان شرکت پتروشیمی شازند، انتخاب شد و با روش تصادفی ساده پرسشنامه‌ها بین نمونه‌های آماری، توزیع گردید. برای سنجش متغیرها از دو نوع پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه هوش عاطفی از 33 سؤال تشکیل شده است که 5 مؤلفه هوش عاطفی شامل خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و خود انگیزشی را می‌سنجد. پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری نیز شامل 23 سؤال است که به بررسی ابعاد چهارگانه اخلاق کار، شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار می‌پردازد. در هر دو پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای اندازه‌گیری روایی پرسشنامه، از روایی صوری و اعمال‌نظر اساتید و کارشناسان مربوطه و برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ سئوالات مربوط به هوش عاطفی برابر 0/946 و ضریب آلفای کرونباخ سئوالات مربوط به به اخلاق کاری معادل 0/939 که هردو بزرگتر از 0/7 می‌باشد و این بدان معناست که هر دو پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشند. در پژوهش حاضر از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع متغیرها استفاده شد، نتایج آزمون مذکور حاکی از غیر نرمال بودن توزیع متغیرها بود، لذا از همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین متغیر استفاده گردید.

یافته‌ها

برای بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به جدول 1 ازآنجایی‌که برای همه متغیرها، سطح معناداری آزمون از α=0/05 کوچک‌تر است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع این متغیرها رد شد و این متغیرها نرمال نیستند و با توجه به غیر نرمال بودن توزیع متغیرها برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

جدول 1: آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیار	Z کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
هوش عاطفی	0/099	0/000
خودآگاهی	0/211	0/000
خودکنترلی	0/173	0/000
همدلی	0/177	0/000

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

مهارت‌های اجتماعی	0/207	0/000
خود انگیزشی	0/144	0/000
اخلاق کاری کارکنان	0/076	0/000

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 2 نشان میدهد د ر مورد فرضیه اصلی میتوان نتیجه گرفت که بین هوش عاطفی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند با ضریب همبستگی 0/885رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول 2: آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین هوش عاطفی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/885
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین هوش عاطفی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش یک واحد به میزان هوش عاطفی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان 0/885 واحد افزایش می‌یابد. به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابر این می‌توان گفت که: بین هوش عاطفی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 3 نشان میدهد د ر مورد فرضیه فرعی 1 میتوان نتیجه گرفت که بین خود آگاهی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند با ضریب همبستگی 0/687رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول 3: ضریب همبستگی بین خودآگاهی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/687
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین خودآگاهی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش یک واحد به میزان خودآگاهی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان0/687 واحد افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که بین خودآگاهی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 4 نشان می‌دهد بین خودکنترلی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

جدول 4: ضریب همبستگی بین خودکنترلی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/923
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین خودکنترلی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش یک واحد خودکنترلی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان 0/923 واحد افزایش می‌یابد. به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین خود کنترلی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 5 نشان می‌دهد بین خودکنترلی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول 5: ضریب همبستگی بین همدلی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/732
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین همدلی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش میزان همدلی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان 0/732 افزایش می‌یابد. به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین همدلی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 6 نشان می‌دهد بین مهارت‌های اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

جدول 6: ضریب همبستگی بین مهارت‌های اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0./564
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین مهارت‌های اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش مهارت‌های اجتماعی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان 0/564 افزایش می‌یابد. به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین مهارت‌های اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند در سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از پاسخ به سؤالات پرسشنامه چنانچه جدول 7 نشان می‌دهد بین خود انگیزشی و اخلاق کاری کارکنان در شرکت پتروشیمی شازند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

جدول7: ضریب همبستگی بین خود انگیزشی و اخلاق کاری کارکنان

عنوان	مقدار
ضریب همبستگی	0/53
سطح معناداری	0/000

با استفاده از ضریب همبستگی بین خود انگیزشی و اخلاق کاری کارکنان می‌توان فهمید که با افزایش خود انگیزشی، اخلاق کاری کارکنان نیز به میزان 0/53 افزایش می‌یابد. به دلیل کوچک‌تر بودن سطح معناداری (0/000) از مقدار مفروض α=0/01 نتیجه می‌شود فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که: بین خود انگیزشی و اخلاق کاری کارکنان شرکت پتروشیمی شازند دز سطح خطای 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول8: خلاصه نتیاج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق	متغیر مستقل و متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرضیه اصلی	هوش عاطفی و اخلاق کاری	0/885	0/000
فرضیه فرعی اول	خودآگاهی و اخلاق کاری	0/687	0/000
فرضیه فرعی دوم	بین خودکنترلی و اخلاق کاری	0/923	0/000
فرضیه فرعی سوم	همدلی و اخلاق کاری	0/732	0/000

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

فرضیه فرعی چهارم	مهارت‌های اجتماعی و اخلاق کاری	0/564	0/000
فرضیه فرعی پنجم	خود انگیزشی و اخلاق کاری	0/530	0/000

بحث

یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است و با توجه به این که بشر امروزی در زمینه‌های مادی، اقتصادی، علمی و فنآوری به پیشرفت قابل توجهی دست یافته است، اما بی توجهی به اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی موجب شده است که آثار نامطلوبی از جمله تبعیض، بی عدالتی و در نهایت کاهش خلاقیت را بر سازمان سایه افکند. بی تردید باید گفت که با هر تفکری به مسئله مدیریت در سطح خرد یا کلان پرداخته شود، اخلاقیات جایگاه متعالی خود را باز خواهد یافت و انکار آن در در دراز مدت به زیان سازمان خواهد بود(26). در این تحقیق رابطه هوش عاطفی و اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش عاطفی و اخلاق کاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هوش عاطفی نقش مهمی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد. و می‌توان با تقویت هوش عاطفی کارکنان سطح اخلاق حرفه‌ای آنان را افزایش داد و به ایجاد و توسعه فضای اخلاقی در سازمان کمک کرد و در نهایت به اثر بخشی و کارآیی سازمان افزود. در یکی از پژوهشهای انجام شده رابطه بین هوش عاطفی و اخلاق حرفه‌ای مورد تایید قرار گرفت(27). هوش عاطفی از طریق مدیریت بر خویشتن و درک و مدیریت بر دیگران، مزایای بسیار زیادی برای سازمان‌ها دارد و اخلاق کاری کارکنان را ارتقا می‌بخشد. نتایج به‌دست‌آمده از بررسی فرضیات فرعی تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد هوش عاطفی و اخلاق کاری کاکنان شرکت پتروشیمی شازند با اخلاق حرفه‌ای آنان وجود دارد و این با نتایج برخی پژوهشگران در این زمینه همسو است(28 و 29).

همچنین بین مهارت اجتماعی با اخلاق کاری و بین همدلی و اخلاق کاری در شرکت پتروشیمی شازند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیق اخذ تدابیری برای ارتقاء هوش عاطفی کارکنان می‌تواند نقش موثری در بهبود اخلاق حرفه‌ای آنان داشته باشد. نتایج حاصله از فرضیه فرعی سوم حاکی از تایید رابطه بین همدلی و اخلاق کاری در جامعه مورد تحقیق است و این با نتایج برخی محققین در همین زمینه مشابه است(30 و 31).

ملاحظه‌های اخلاقی

در این تحقیق سعی شده است از طریق معرفی منابع استفاده شده، اصل اخلاق امانت داری علمی رعایت شود و حقوق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شود.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از همکاری و مساعدت کارکنان شرکت پتروشیمی شازند کمال تشکر را دارند چرا که بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

واژه‌نامه

رفتار اخلاقی	1.Ethics behavior
اخلاق کاری	2.Work Ethics
زندگی حرفه ای	3. Professional Life
ارزش‌های اخلاقی	4. Moral Values
کارایی شغلی	5.Job Efficiency
علاقه به کار	6. Interest in Work
وقف شدن در کار	7.Devotion at Work
همکاری و مشارکت	8.Coopration
اثربخش بودن	9. Effectiveness
خودکنترلی	10. Self Regulation
همدلی	11.Empathy
مهارت‌های اجتماعی	12. Social Skills
نفوذ بر دیگران	13. Influence

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]

14.Self Motivation خودانگیزشی

15. Importance of the Work اهمیت دادن به کار

References:

1. Salehnia M. (2013). Effect ethical leadership on the work ethical climate organization. Ethics in Science and Technology; 7(2):.86- 98. (In Persian).
2. Ansari M, Rahmani Ushanlooi H, Seifi S. (2012). Influence of professional ethics of employees on the loyalty of customers of banks. Ethics in Science & Technology; 7(4): 3. (In Persian).
3. Esfandiyari Moghadam A, Hasanloo S. (2010). View members of the association of Iranian library and information professional ethics to accounting. Ethics in Science & Technology; 5(1,2): 48. (In Persian)
4. Guenzi P, Pelloni O. (2004). The impact of interpersonal relationships on customer satisfaction and loyalty to the service provider. International Journal of Service Industry Management; 15 (4): 365 – 384.
5. Lawton A. (2005). The ethical management in public services. Translated by: Rabie M, Gyvryan H. Tehran: Yekan Publication. (In Persian).
6. Bar-On R. (2000). Presentation at linkage emotional intelligence. UK: London Conference.
7. Donaldson D ,Davis M. (1990). Business ethics. Management Decision; 28(6): 23-24.
8. Gharamaleki AF. (2008), Introduction to professional ethics. Tehran: Publication Saramad. (In Persian).
9. Daft RL. (1998). Organization theory and planning. Translated by: Parsaeian A, Arabi SM. (2011). Tehran: Cultural Researches Office Original Date of Publish. (In Persian).
10. Lmmerwahr YD. (2009). Putting the work ethic to work. Society; 21(2): 58-76.
11. Bradley C. (2007). Work ethics: It takes more than skill to be successful in today's job market. Available at: http://www. associatedcontent.com. Accessed: 1 Jan, 2009.
12. Golparvar M, Nadia A. (2011). Mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic with deviant behavior in the workplace. Ethics in Science and Technology; 6(1). (In Persian).
13. Kiarochi M. (2006). Emotional intelligence in everyday life. Translated by: Najafi V. Tehran: Sokhan Publication. (In Persian)
14. Goleman DP. (2001). The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations.San Francisco, CA: Jossey-Bass Publication.
15. Goleman DP. (2001). The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations.San Francisco, CA: Jossey-Bass Publication.
16. BE, Humphrey RH. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. Human Relations; 48 (2): 97-125.
17. Rahim MA, Minors P. (2003). Effects of emotional intelligence on concern for quality and problem solving. Managerial Auditing Journal; 18(2): 150-155.
18. Goldman DP. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York, NY: Bantam Books.
19. C-Petty G. (2000). Industrialization: the new economy and the occupational work ethic. Hong Kong: International Vocational Education and Training Association (IVETA) Conference.
20. Waterhouse L. (2006). Inadequate evidence for multiple intelligences, Mozart effect, and emotional intelligence theories. Educational Psychologist; 41(4): 247–255.
21. Segon M, Booth C. (2014). Virtue: The missing ethics element in emotional intelligence. Journal of Business Ethics; 128(4): 789–802.
22. Angelidis J, Ibrahim NA. (2011). The impact of emotional intelligence on the ethical judgment of management. Journal of Bus Ethics; 99(1): 111-119.
23. Deshpande SP. (2009). A study of ethical decision-making by physicians and nurses in hospitals. Journal of Business Ethics; 90(3): 387–397.
24. Deshpande SP, Joseph J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. Journal of Business Ethics; 85(3): 403–410.
25. Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C, Joseph J, Deshpande SP. (2008). The role of emotional intelligence in integrity and ethics perceptions. Research on Emotion in Organizations; 4: 225–239.
26. Chernis C. (2000). Emotional intelligence: What it is and why it matters. New Orleans, LA.: Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
27. Zins JE, Weisberg RD, Wang MC, Walbery HJ. (2004). Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? New York: Teachers' College Press.
28. Gresham FM. Baovan M, Cook CR. (2006). Social skills training for teaching replacement behaviors: Remediation acquisition deficits in at-risk students. Available at: http/www. proquest.Com. Accessed: 1Jun 2014.
29. Bar- on R. (2006). The Bar- on model of emotional-social intelligence (ESI). Psychotherapy; 18: 13- 25.
30. Khozani A, Salehiamiri SR. (2016). Missing side of ethics in the triangle of sustainable development. Ethics in Science and Technology.11 (10: 1-10. (In Persian).
31. Masoodi J. (2015). the relationship between ethics and politics. Ethics in Science and Technology; 10: 1- 8. (In Persian).
32. Salehi SR. (2016). The role of social ethics on Social security and public. Ethics in Science and Technology; 11: 1-8. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.11.0]