(مقالۀ پژوهشی)

ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی

زهرا علی‌زاده*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت:96/5/1،تاریخ پذیرش:96/8/1) چاپ فوری

چکیده

زمینه: سازمان‌های آموزشی برای اثربخش بودن رسالت خود، نیازمند بهبود رفتار اخلاقی کارکنان می‌باشند. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه می‌باشد،

روش: روش پژوهش توصیفی- همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه به تعداد 140 نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به‌صورت تمام شمار به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی، پرسشنامه هوش هیجانی و پرسشنامه رفتار اخلاقی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی(0/416) و هوش هیجانی(0/401) با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نیز نشان دادند که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته‌اند حدود 0/321 درصد از واریانس رفتار اخلاقی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: بنابراین ضروری است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوب‌های قانونی باید تحت تاثیر اصول اخلاقی نیز باشند.

***کلید واژگان**: هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رفتار اخلاقی*

سرآغاز

امروزه سازمان ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان، در قلب تغییرات قرار دارند. واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها انسان‌های خلاق، باهوش، فرصت شناس و تبیین‌گر مسائل وجود نداشته باشند، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهد رفت(4). مهم‌ترین منبع سازمان، نیروی انسانی است. بنابراین، اگراین نیروها از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. محققان طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی[1] دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند. این امر نیازمند کارکنانی با هوش اخلاقی[2] بالا می‌باشد. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست(12). کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: zam.dalahoo @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

درست را درست انجام می‌دهند و اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقاید شان هماهنگ هستند(15)، قضاوت[3] افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. لذا، با دارا بودن عملکرد همیشه کارها را با اصول اخلاقی[4] پیوند می‌زنند(1). هوش اخلاقی، «هوش حیاتی» برای همه انسان ها است، بدین ترتیب کسی که دغدغه اصلاح امور دیگران را داشته باشد، کسی است که از خود رفتار اجتماعی مطلوب ارائه می‌دهد. از آنجا که رفتارهای اجتماعی[5] مطلوب با هنجارها و ارزشهای موجود در جامعه سروکار دارند و هوش اخلاقی نیز با ارزش‌ها سروکار دارد به نظر می‌رسد که می‌توان انتظار داشت که کسانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، دارای رفتارهای اجتماعی مطلوبتر از جمله نوع دوستی نیز هستند(8)، چرا که هوش اخلاقی، اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند(9). هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت می‌کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی[6] را در طول زمان فراهم سازد، تا حدی که هوش اخلاقی شانس بقاء را افزایش می‌دهد و حتی به طول عمر افراد نیز کمک می‌کند(19). هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را سازماندهی کرده و فعالیت‌های افراد را در محیطشان شناسایی می‌کند(5). از سوی دیگر، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد افراد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود بخشند(3). محققی هوش هیجانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از قابلیت‌های تعریف شده و مهارت‌های غیر شناختی توصیف کرده که بر روی توانایی‌های فرد در کسب موفقیت و مقابله با فشارهای محیطی اثر گذار هستند. به عبارت دیگر، هوش هیجانی توانایی درک احساسات و چگونگی تأثیر آنها در روابط بین فردی می‌باشد(7). از دیدگاه پژوهشگری دیگر، هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آنها کمک می‌نماید(11).

بنابراین، با داشتن هوش هیجانی و اخلاقی بالا، افراد درباره ی آنچه که انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو بهتر انجام می‌دهند. درنتیجه، موجب عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتری می‌شود(18). سازمان ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی[7] و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را میسر سازند. به‌طور معمول، اعضای سازمان‌ها ارزش هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها می‌باشند، می‌پذیرند. سازمان‌ها مجبورند که محیطی از اخلاق و ارزش‌ها در سازمان ایجاد کنند. برخی صاحبنظران بر این باورند، رفتار اخلاقی یک مسئله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی[8] مورد قضاوت قرار می‌گیرند. آنها رفتار اخلاقی را اصولی می‌دانند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند(14). برخی پژوهشگران، اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول می‌دانند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستمی شناخته شده به‌عنوان راهنمای رفتاری عمل می‌کند(6). در زندگی روزانه، افراد با تصمیماتی روبه رو می‌شوند که ممکن است به انتخاب رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی منجر شود. بنابراین، انتخاب افراد براساس یادگیری گذشته، معلمین، دوستان، و همکاران می‌باشد. تجارب گذشته وجدان افراد را می‌سازد که به آنها در انتخاب درست و نادرست کمک می‌کند. مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنها ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سالهای اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته‌اند. رفتار غیراخلاقی[9]، پارتی بازی و عدم وفاداری به سازمان همواره ازمشکلات اساسی بوده اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده اند تا برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. این امر در سازمان های آموزشی از اهمیت دو چندان برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جنبه‌های اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

ماهیت فعالیت ها و هدف آن ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دست یابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است(2). کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان به‌عنوان یکی از زیر مجموعه‌های آموزش و پرورش، چنانچه بتواند زمینه ایجاد تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش افزایش دهد، بهتر می‌تواند از افزایش ایده‌های خلاق[10] و نوآورانه در سازمان اطمینان حاصل نماید. مطالعه پژوهش های صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتر نسبت به سازمان‌هایی می‌باشند که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند. در چنین شرایطی، مدیران باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان‌ها به وجود آورند تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود مدیران باهوش اخلاقی بالااست. لذا، مسأله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد؟ در صورت وجود ارتباط، سهم هر متغیر در پیش بینی رفتار اخلاقی به چه میزان است؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی– همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه به تعداد 140 نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به‌صورت تمام شمار به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. براساس شاخص‌های آمار توصیفی36% نمونه‌های آماری را مردان و 64 % را زنان تشکیل می‌دادند که در این میان از نظر دامنه سنی 50% از افراد نمونه در دامنه سنی 41-50 قرار داشته‌اند. هم چنین، 68% از افراد نمونه متاهل و 32% مجرد می‌باشند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی لنیک و کیل، پرسشنامه هوش هیجانی ویزینگر و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر بودند که با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب 0/81، 0/83، 0/80 به دست آمدند. همچنین، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی آزمونهای کولموگراف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و نرم افزار *spss* مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌ها

به منظور بررسی ارتباط هوش اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج حاصل در جدول 1 قابل مشاهده می‌باشند.

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی ارتباط وجود دارد.

جدول1. همبستگی بین ابعاد هوش اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان

متغیر وابسته	متغیر	درستکاری	مسئولیت‌پذیری	گذشت	دلسوزی	هوش اخلاقی
رفتار اخلاقی	R	0/421	0/269	0/302	0/313	0/416
	sig	0/001	0/001	0/001	0/001	0/001
	N	140	140	140	140	140

($p\leq 0/05$)

همان‌طورکه در جدول (1) ملاحظه می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری ($p\leq 0/05$)؛ برای

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

مؤلفه‌های ابعاد هوش اخلاقی شامل مؤلفه درستکاری، مسئولیت‌پذیری، مؤلفه گذشت، مؤلفه دلسوزی با رفتار اخلاقی فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. بنابراین، بین هوش اخلاقی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط وجود دارد.

جدول2 همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه

متغیر وابسته	متغیر	خودکنترلی	خودآگاهی	انگیزش	مهارت اجتماعی	همدلی	هوش هیجانی
رفتار اخلاقی	R	0/356	0/448	0/315	0/322	0/471	401
	sig	0/002	0/001	0/001	0/003	0/001	0/001
	N	140	140	140	140	140	140

($p\leq0/05$)

همانطور که در جدول (2) ملاحظه می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری ($p\leq0/05$)؛ برای مؤلفه‌های ابعاد هوش هیجانی شامل خودکنترلی، خودآگاهی، انگیزش، مهارت اجتماعی و همدلی و رفتار اخلاقی فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. بنابراین، بین مؤلفه هوش هیجانی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: هوش اخلاقی و هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رفتار اخلاقی را دارند.

جدول3. خلاصهٔ الگوی رگرسیون

شاخص	R	R^2	خطای استاندارد برآورد
مقدار	0/560	0/321	0/471

جدول 3 خلاصه الگوی رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به جدول 3 مشخص می‌شود که ضریب رگرسیون چندگانه بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی معادل (R2=0/321) می‌باشد. این مقدار نشان دهنده‌ی این واقعیت است که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته اند حدود 0/321 درصد از واریانس تغییرات رفتار اخلاقی را پیش بینی کنند. جهت بررسی معناداری این مقدار به جدول 4 مراجعه می‌شود.

جدول 4. رگرسیون چند متغیره

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	sig
اثر رگرسیونی	141/293	2	54/710	93/56	0.000
باقیمانده	98/523	84	80/496	_	_
جمع کل	239/816	86	_	_	_

جدول5. آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیون هوش اخلاقی و هوش هیجانی

نام متغیر	B	Std.B	Beta	T	sig
عرض از مبدا	58/69	5/430	_	12/81	0.001

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

هـــــــوش اخلاقی	0/878	0/319	0/482	3/169	0.001
هـــــــوش هیجانی	0/647	0/575	0/231	2/275	0.001

همانطورکه در جدول(5) ملاحظه می‌شود، با توجه به مقدار (93/56) =f و سطح معناداری (p≤ 0/005) می‌توان گفت که مدل تبیینی براساس نتایج تحلیل واریانس معنادار است و به وسیله متغیرهای هوش هیجانی و هوش اخلاقی، رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه پیش‌بینی می‌شود و با توجه به مقدار Beta=0/482 می‌توان گفت که بین این دو متغیر، بعد هوش اخلاقی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه دارد.

بحث

نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون در فرضیه اول پژوهش نشان دادند که بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان این‌گونه استنباط کرد که اگر کارکنان از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند، چراکه احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود و فرهنگ حاکم بر سازمان می‌تواند راه گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان‌ها باشد. محققان در بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و موفقیت شغلی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی نشان دادند که چهار عامل گذشت، مسئولیت پذیری، دلسوزی و صداقت در موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد(16). لذا، می‌توان گفت که اخلاقی بودن سازمان در درجه اول به اخلاقی بودن آرمان و اهداف آن وابسته است. مدیران ارشد، سیاست‌گذاران و مجامع عمومی نقش عمده‌ای در جهت بخشی اخلاقی به رسالت و آرمان سازمان‌ها دارند. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی[11] آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به‌صورت فردی و چه به‌صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عامل به‌شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله سازمان آموزش پرورش ضرورتی اجتناب ناپذیر است. هرچند که کمی کردن فواید برخورداری از هوش اخلاقی برای جوامع و سازمان‌ها دشوار است، اما شواهد بسیاری وجود دارند که نشان می‌دهند که برخورداری از هوش اخلاقی مطلوب نقش غیر قابل انکاری در موفقیت جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کند. برخورداری افراد سازمان‌ها از هوش اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذی نفعان، افزایش تنوع طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی و افزایش تعهد سازمانی و مشروعیت آن گردد. همچنین، برخورداری افراد از سطح خوب هوش اخلاقی، رفتارهای آنها را جهت داده و تعاملات آنها با جامعه اطراف را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها در محیط‌های آموزشی می‌توانند مزایای فراوانی ایجاد کنند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان دادند که بین هوش هیجانی(0/401) و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. از این رو می‌توان گفت که افراد هوشمند از نظر هیجانی می‌توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمانی گسترش دهند و نقش مهمی در کیفیت و اثربخشی تعامل اجتماعی[12] با دیگران ایفاء نمایند. هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آنها کمک می‌نماید. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف‌پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود بخشند. محققان دیگر در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش عاطفی[13]، جو اخلاقی[14] و رفتار همکاران در رفتار اخلاقی پرستاران، بیان می‌کنند که هوش عاطفی و رفتار

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

اخلاقی همکاران، تاثیر معناداری در رفتار اخلاقی پرستاران دارند(17). تحقیقات نشانگر آن است که احساس ها و عواطف، مانند سایر موضوع‌های علمی، دارای اصول و فنونی می‌باشند که برخی در آن مهارت دارند و عده‌ای هم ضعیف هستند. میزان مهارت اشخاص در هوش هیجانی می‌تواند آنها را در زندگی شخصی و اجتماعی موفق بکند، در صورتی که افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارباشند، ممکن است در دنیای علم، پیشرفت داشته باشند؛ ولی در زندگی شخصی و اجتماعی در روابط با دیگران نمی‌توانند رفتار مفید و مؤثری داشته باشند. بنابراین، هوش هیجانی به علت مرتبط بودن با مهارت مهم زندگی شخصی و اجتماعی، نقش مهمی در موفقیت و هدایت افراد سازمان و رفتار اخلاقی آنان دارد.

نتایج حاصل در فرضیه سوم پژوهش نشان دادند که ضریب رگرسیون چندگانه بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی معادل (R2=0/321) می‌باشد. این مقدار نشان دهندهٔ این واقعیت است که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته‌اند حدود 0/321 درصد از واریانس تغییرات رفتار اخلاقی را پیش‌بینی کنند و با توجه به مقدار Beta=0/482 می‌توان گفت که بین این دو متغیر، بعد هوش اخلاقی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه دارد، که هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و ایجاد اعتماد و مسؤولیت پذیری بیشتر در کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی نفعان داخلی و بیرونی باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سر انجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شوند و تعهد مستمر کارکنان را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، هرچه مؤلفه های هوش اخلاقی معلمان از قبیل درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش تغییر مثبت داشته باشند، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی آنان خواهد شد. بنابراین، تلاش برای افزایش هوش اخلاقی معلمان، موجب افزایش راندمان کاری و بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و ایجاد ارتباطات مؤثر با دیگر اعضای سازمان می‌شود. اگر هوش ظرفیت سازگاری با موقعیت جدید قلمداد گردد، آن گاه اخلاق، ظرفیت سازماندهی ارزشی به این موقعیت را گسترده تر کرده و ژرفای توانمندی‌های فکری و عاطفی را در همه مراحل و ابعاد «هوش اخلاقی» پوشش خواهد داد. همسو با نتایج پژوهش، محققان در پژوهش‌های مختلفی بر لزوم توجه بیشتر بر ایجاد، اکتساب و نگهداری قابلیتهای اخلاقی[15] در سازمان‌ها به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند اجتماعی تأکید دارند(21). در این راستا، نقش مدیران سازمان‌ها در پیدایش رفتارهای غیر اخلاقی در کارکنان را نباید نادیده گرفت. مدیرانی که رفتاری درست و صادقانه دارند، بدون آن که قصد آموزش کارکنان را داشته باشند، به آنان تعهد اخلاقی را یاد می‌دهند و الگوی کارکنانشان در زمینه اخلاق می‌شوند یا به بیان دیگر، مظهر ارزشهایی می‌باشند که در سازمان غالب هستند. اگر مدیران از کارکنانشان انتظار مشارکت در انجام کار، وظیفه شناسی، انضباط و جدیت را دارند، آنگاه، سهل انگاری و کم کاری را نمی‌پذیرند، در مقابل آن، عدم درک و نادیده گرفتن نیازهای کارکنان و نیز عدم برقراری شرایط مناسب کاری از طرف مدیران پذیرفتنی نیست. تجمل پرستی مدیران، راه را برای بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط سازمان هموارتر می‌سازد. اتاق کار مجلل و اتومبیل گران قیمت، برپایی جلسات بی محتوا و مسافرت‌های بی‌دلیل به بهانه مأموریت جزء عواملی هستند که نقش مدیران را در شیوع اصول غیراخلاقی در سازمان به اثبات می‌رسانند. بدون شک چنین اعمال و رفتارهایی از طرف مدیران تأثیرات سوء و مخربی را در بین کارکنان به جای خواهند گذاشت و آنان تصویر ذهنی منفی نسبت به سازمان و مدیران پیدا خواهند کرد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که بین مؤلفه هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. از این رو، می‌توان گفت که سازمانهایی که مدیران و کارکنان آن رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

وارد می‌شوند، هستند، چرا که مدیران و کارکنان با هوش اخلاقی بالا قادر خواهند بود که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی و فعالیت‌های خود را در محیط شناسایی کنند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی می‌باشند که همسو با ارزشهای قوی اخلاقی هستند. رفتارهای غیراخلاقی محیط کسب و کار را بر ضد خود تحریک کرده، موجب شکست سازمان‌ها می‌شوند. وجود توجیهات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهند و نشان دادن تعهدات اخلاقی[16] سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت هستند. لذا، هرچه مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران و کارکنان از قبیل درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش تغییر مثبت داشته باشند، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی آنها نیز خواهند شد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاها نه رعایت شده است.

واژه‌نامه

رفتار اخلاقی	1. Ethical behavioral
هوش اخلاقی	2. Moral Intelligence
قضاوت	3. Verdict
اصول اخلاقی	4. Ethics fundamental
رفتار اجتماعی	5. Social behavior
زندگی اجتماعی	6. Social life
رهنمودهای اخلاقی	7. Ethical guidelines
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	8. Social Responsibility
رفتار غیراخلاقی	9. Anxious behavior
ایده‌های خلاق	10. Creative ideas
ارزش‌های اخلاقی	11. Moral Values
تعامل اجتماعی	12.Social interaction
هوش عاطفی	13.Emotional Intelligence
جو اخلاقی	14.Moral atmosphere
قابلیت‌های اخلاقی	15.Ethical capabilities
تعهدات اخلاقی	16.Moral obligations

References

1. Ataollahi T, Rabiee A, Amini MT. (2015). The relationship between ethical intelligence with social capital. Ethics in Science and Technology; 10(3): 29-40. (In Persian).
2. Tamannaeifar MR, Seddighi Arfaei F, Salami Mohammad Abadi F. (2010). The relationship between emotional intelligence, self-concept and self esteem with academic achievement. Journal of Strategic Education; 3(3): 126-121. (In Persian).
3. Sobhi Qaramalekhi N. (2012). Prediction of educational achievement motivation based on students' emotional intelligence. Journal of Psychological Education; 1(3): 49-62. (In Persian).
4. Ghahramani M. (2009). Organization management training. Tehran: Shahid Beheshti University Press. (In Persian).
5. Siadat SA, Kazemi I, Mokhtari Pour M. (2008). Relationship between ethical intelligence and team leadership in educational and non-educational managers from the point of view of faculty members of Isfahan university of medical sciences. Health Management; 12(36) 61-69. (In Persian).
6. Valikhani M, Ansari MI, Sepiani M. (2012). Investigating the ethical intelligence of managers and its impact on social capital of the organization. Specialized Journal of Social Sciences of Islamic Azad University-Shoushtar Branch; 6(18): 171-198.
7. Bar-On R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema; 18(3): 13-25.
8. Khaleghi N, Chenari M. (2015). The relationship of ethical intelligence with Altruism. Ethics in Science and Technology; 10(4): 4-55. (In Persian).
9. Coles R. (1997). The moral intelligence of children. How to raise a moral child. New York: NAL/Dutton.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]

10.Diggings C. (2004). Emotional intelligence: The key to effective performance and to staying ahead of the pack at times of organizational change. Human Resource Management International Digest; 12(1) 5-33.

11.Karimi M, Salehi M, Gholtash. A. (2014). The relationship between professional ethics and moral intelligence with organizational behavior citizenship in female high school teachers. Reef Resources Assessment and Management Technical Paper; 40(1) 181-191.

12.Lennick D, Kiel F. (2005). Moral intelligence the key to enhancing business Performance and leader ship success. USA: Wharton School Publishing. Pp. 5-7, 17-18, 23, 29 and 45.

13.Lussier NR. (2006). Human relations in organizations: applications and skill building. New York: McGraw-Hill/Irwin.

14.Norcia V. (2010). Moral intelligence and the social brain. Toronto: Ethics and Sustainability Consultant.

15.Rahimi GhR. (2012). Investigating the effect of the employees' moral intelligence on their occupational success in Islamic Azad University. Iran/Bonab: National Conference of Values and Moralities in Management. (In Persian).

16.Vardi Y. (2001). The effect of organizational and ethical climate on misconduct at work. Journal of Business Ethics; 29: 325.

17.Joseph J, Berry K, Deshpande SP. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate and behavior peers on ethical behavior of nurses. Journal of Business Ethics; 85: 403–410.

18.Waskitho1 NT, Arif SS, Maksum M, Susanto S. (2010). Study on amortization in irrigation technology system. Malaysia: Proceedings of the 3rd International Conference on Mathematics and Natural Sciences.

19.Weisinger H. (1998). Emotional intelligence at work. San Francisco: Jossey-Bass Publication.

20.Sohrabi R, Parvari P. (1395). Analysis of the relationship between ethical intelligence and employee self-esteem. Ethics in Science and Technology; 11(4): 1-6. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.18.2]