ارائه مدل ارتقای هوش اخلاقی کارکنان

محمدحسن عموهاشمی[۱]، دکتر مهدی باقری[۲*]، دکتر سراج الدین محبی[۳]
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران
۲. گروه مدیریت، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
۳. گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: هوش اخلاقی به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف، ارزش ها و اعمال شخصی اشاره دارد که می تواند عملکرد سازمان ها را نیز تحت تاثیر قرار دهد. این مطالعه با هدف ارائه مدل ارتقای هوش اخلاقی کارکنان در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران انجام شد.

روش: پژوهش حاضر در زمره پژوهش های آمیخته بود. در بخش کیفی، جامعه هدف شامل خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای که در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران بودند که با روش گلوله برفی هدفمند ۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه شناسایی شده و مصاحبه با آنها به روش عمیق نیمه ساختار یافته انجام گردید. داده های به دست آمده با روش دلفی مورد تحلیل قرار گرفتند. در بخش کمی، جامعه کارکنان ستادی سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران بودند که ۶۰ نفر از آنها با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود. در نهایت رتبه بندی مولفه‌ها توسط روش تاپسیس انجام شد.

یافته ها: بر اساس نتایج دلفی، ۱۱ بعد و ۵۴ مولفه به عنوان مولفه‌های ارتقای هوش اخلاقی کارکنان شناسایی شد. همچنین مطابق با نتایج بدست آمده از روش تاپسیس مولفه‌های فرعی گوش دادن به سخنان کارکنان با وزن ۰/۹۱۷، برنامه ریزی در جهت افزایش معنویت در سازمان با وزن ۰/۸۷۲ و کمک از مشاوران علوم رفتاری با وزن ۰/۸۴۸ بالاترین اولویت را در میان سایر مولفه‌ها دارا می‌باشند.

نتیجه گیری: هوش اخلاقی ، موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد. از این رو، لازم است مدیران در جهت ارتقای هوش اخلاقی کارکنان، گام هایی را بردارند.

کلیدواژگان: هوش اخلاقی ، تعهد، مسئولیت پذیری، کارکنان

سرآغاز

اخلاق‌مندی به عنوان سرمایه‌ای راهبردی[۱] برای مجموعه‌های سازمانی مطرح است و پیش شرط فعالیت‌های سازمانی کارآمد را شکل می‌دهد(۱). در عصر حاضر دغدغه و نگرانی مدیران بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که در اثر رعایت نشدن اصول اخلاقی[۲] توسط زیردستان به وجود می‌آید. در این زمینه مؤثرترین پدیده ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، هوش اخلاقی[۳] است. براساس شواهد بسیاری هوش اخلاقی نقش مهمی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. هنگامی که رهبر پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی[۴] عمل کند، نوعاً عملکرد بالایی را ایجاد می‌کند(۲). سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی[۵] می‌نامند؛ یعنی اوضاع و شرایطی شده که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد؛ زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. بدین ترتیب، اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست به کارهای خلاف می‌زنند. در چنین شرایطی، مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند.

به تازگی پژوهشگران سازمانی، علاقه‌مند به واژۀ مصطلح هوش اخلاقی شده‌اند؛ زیرا این واژه می‌تواند مرز بین نوعدوستی[۶] و خودپرستی را خوب توصیف کند. نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط میشل بوربا در روان‌شناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند(۳). هوش اخلاقی به معنای توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی[۷] و اجتماعی[۸]، ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است.

نویسندۀ مسئول: نشانی الکترونیکی: mbagheri.sbu@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

در دنیای امروز، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجربه‌های مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی نشان داده است که رفتار اخلاقی[9] تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. همچنین تحقیقات انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد(۴).

امروز در تجزیه تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به هوش اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را ارزش‌های اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و تعهد به سازمان و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد، قابل تحلیل باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای اهداف و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند(۵).

در واقع هوش اخلاقی به این نکته اشاره دارد که اصول اخلاقی حاصل وراثت نیست، بلکه افراد یاد می‌گیرند که چگونه خوب باشند. در حقیقت هوش اخلاقی به مثابه یک راهنما برای رفتار عمل می‌کند و کمک می‌کند تا ما اعمال هوشمندانه و بهینه‌ای داشته باشیم. بسیاری از رفتارهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متأثر می‌شود، افراد با هوش اخلاقی همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد[10] و مسؤولیت‌پذیری[11] در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود(۶).

از سوی دیگر نیروی انسانی با اخلاق یکی از شاخص‌های عمدهٔ برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است و به هر میزان سازمان‌های یک جامعه از سطح بالاتر اخلاقیات برخوردار باشند، توسعهٔ جامعه با روند سریع‌تری همراه خواهد بود. کارکنانی که با اخلاق‌ترند و تعهد و رضایت بیشتر و فشارهای شغلی کمتری دارند، احتمالاً همکاری و مشارکت بیشتری هم دارند. هوش اخلاقی شامل یادگیری[12]، کسب مهارت‌های فکری[13]، جسمی و سازگاری با محیط است(۷).

یکی از دغدغه‌های سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران مشکلات و مسائل اخلاقی در محیط کار است. بسیاری از افراد به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری بیشتر مرتکب اعمال غیراخلاقی می‌شوند. نمودهایی چون گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات، چاپلوسی، ارتشا، تهمت و افتراء و رفتارهای انحرافی نشان از ضعف اخلاق در جامعه سازمانی دارد. در سازمان‌های عمومی از جمله شهرداری نیز بررسی موضوع هوش اخلاقی حائز اهمیت فراوان است. چرا که نتایج تحقیقات بیانگر آن است که ضعف اخلاق موجب کمرنگ شدن حس مسئولیت‌پذیری در سازمان، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های سازمانی شده و تسهیلگر گسترش رفتار غیراخلاقی در سازمان خواهد شد. یکی از نمودهای تحقق هوش اخلاقی، برخورداری سازمان از کارکنانی متخلق به ارزش‌های اخلاقی است که رفتار اخلاقی سرلوحه اعمال سازمانی آن‌ها باشد. بنابراین در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران امروزی، بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای است که از طریق رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان رخ می‌دهد. در این راستا، مؤثرترین پدیده ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، بنا بر شواهد بسیار موجود، هوش اخلاقی است. این نوع هوش در محیط جهان مدرن کنونی، می‌تواند به مثابهٔ نوعی جهت یاب برای اقدامات عمل کند. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسانها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع؛ این نوع هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند(۷). برای ارتقای هوش اخلاقی کارکنان لازم است سازوکارهایی توسط مدیران و کارکنان و مشاوران انجام شود تا بتوان از این طریق هوش اخلاقی را افزایش داد. در صورتی که هوش اخلاقی در کارکنان ارتقا نیابد، پیشرفت‌های اخلاقی[14] در کارکنان کاهش یافته و این امر موجب کاهش انگیزه کارکنان، کاهش کارایی و بهره وری نیروی کار خواهد شد.

بر اساس اهمیت هوش اخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ارتقای هوش اخلاقی کارکنان در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران انجام شده است.

روش

پژوهش حاضر از نوع هدف بنیادی و کاربردی و در زمره پژوهش های آمیخته بود.

در بخش کیفی، جامعه هدف شامل خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای که در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران بودند که با روش گلوله برفی هدفمند ۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه شناسایی شدند. از میان خبرگان مورد مطالعه، ۴ نفر زن و ۱۶ نفر مرد بودند که ۸ نفر تحصیلات دکتری و ۱۲ نفر تحصیلات کارشناسی ارشد دارند و همگی دارای سابقه فعالیت بالای ۵ سال بودند.

برای جمع اوری داده ها مصاحبه با خبرگان به روش عمیق نیمه ساختار یافته انجام گردید. روایی و پایایی نتایج بخش کیفی توسط روایی صوری، روایی محتوا و مقایسه با داده‌های خام مورد تایید قرار گرفت. داده های به دست آمده با روش دلفی مورد تحلیل قرار گرفتند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

در بخش کمی، جامعه کارکنان ستادی سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران بودند که ۶۰ نفر از آنها با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. از میان نمونه آماری در بخش کمّی، ۲۵ درصد زن و ۷۵ درصد مرد بوده‌اند. از نظر سن، ۱۰ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۰ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۷ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۳ درصد بالای ۵۰ سال بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۸ درصد دیپلم و فوق دیپلم، ۶۷ درصد لیسانس و ۲۵ درصد فوق لیسانس و دکتری بودند. همچنین از لحاظ سابقه خدمت، ۲۰ درصد کمتر از ۵ سال، ۳۸ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۸ درصد بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود. بدین ترتیب که از مؤلفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی، پرسشنامه در طیف لیکرت طراحی شد. پس از طراحی پرسشنامه، روایی محتوا توسط شاخص CVR برابر ۰/۵۶ بدست آمد که از حداقل CVR محاسبه شده (عدد ۰/۴۲) بیشتر است. سپس پایایی پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ محاسبه گردید. بنابراین روایی و پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. در نهایت رتبه بندی مولفه‌ها توسط روش تاپسیس انجام شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ابتدا محتوای کلیه مقالات جمع آوری شده و مصاحبه-های انجام شده بررسی شد و در نهایت ۶۳ مولفه و ۱۱ بعد به عنوان سازوکارهای ارتقای هوش اخلاقی کارکنان توسط مصاحبه‌ها شناسایی شدند. سپس برای بررسی اعتبار مؤلفه‌های استخراج شده از روش دلفی استفاده شد. در نهایت، توسط روش تاپسیس، رتبه بندی مولفه‌ها انجام گردید. در ادامه، نتایج هر بخش به تفکیک شرح داده شده است.

بخش کیفی

در بخش کیفی جهت اطمینان از استخراج درست مؤلفه‌های اصلی و فرعی شناسایی شده از مطالعات کتابخانه‌ای و به منظور طراحی مدل نهایی و اعتبارسنجی کیفی آن، از تکنیک دلفی استفاده شده است. پس از آن که مؤلفه‌های مربوط به بخش کیفی شناسایی گردید، پرسشنامه دلفی با هدف کسب نظر خبرگان در مورد میزان موافقت آنان با مؤلفه‌های شناسایی شده طراحی گردیده و در اختیار خبرگان قرار داده شد. طیف پاسخدهی به سؤالات و نمره مربوط به صورت جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱: طیف پاسخدهی به سؤالات و نمره مربوطه

متغیرهای کلامی	نمره
خیلی زیاد	۵
زیاد	۴
متوسط	۳
کم	۲
خیلی کم	۱

نظرسنجی مورد نظر در طی چند مرحله برای رسیدن به وحدت نظر خبرگان برای مؤلفه‌ها انجام شده است و سپس میانگین پاسخ‌ها با استفاده از نرم افزار اکسل محاسبه گردید. هدف از روش دلفی، دسترسی به مطمئن‌ترین توافق گروهی خبرگان در مورد موضوعی خاص است که با استفاده از پرسشنامه و نظرخواهی از خبرگان، به دفعات و با توجه به بازخورد حاصل از آنها صورت می‌پذیرد. این فرآیند تا زمانی ادامه می‌یابد که میانگین اعداد به اندازه کافی باثبات شود(۸). مقدار حداقل میانگین پاسخ‌ها در این پژوهش عدد ۳/۵ در نظرگرفته شده است. نتایج مربوط به روش دلفی در جدول (۲) نمایش داده شده است.

جدول ۲: راند اول، دوم و سوم دلفی

ابعاد	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
الگوبرداری از کشورهای موفق و تحول سازی	الگوبرداری از تجربه پیروزی و شکست شرکت‌های خارجی	۴/۱۸	۰/۲۵۸	۴/۲۷	۱/۲۹۸	۴/۱۸	۰/۹۹۲
	مدرن سازی	۴/۰۹	۰/۲۳۶	۳/۸۱	۰/۸۸۹	۳/۹۰	۰/۵۵۸
	پویایی و انعطاف پذیری	۴/۰۹	۰/۲۶۹	۴/۲۷	۰/۲۶۹	۴/۱۸	۰/۷۹۸
نیروی کار	به کار بردن سرمایه انسانی	۴/۱۸	۰/۲۱۴	۴/۳۶	۰/۵۴۱	۴/۲۷	۰/۱۵۸
	استفاده از نیروی کار باتجربه	۴/۱۸	۰/۴۲۵	۴/۲۷	۱/۲۹۸	۴/۱۸	۰/۷۷۴
	افزایش دستمزد نیروی کار	۳/۶۳	۰/۱۲۵	۳/۸۵	۰/۸۴۵	۴	۰/۹۳۳
	تقسیم کار	۴	۰/۲۳۶	۴/۰۹	۰/۲۳۶	۴/۱۸	۰/۸۵۴
	استفاده از پاداش برای نیروی کار	۴	۰/۵۲۸	۴/۱۸	۰/۹۲۳	۴/۱۸	۱/۰۱۵
	آموزش نیروی کار	۴/۱۸	۰/۲۳۶	۴/۲۷	۰/۲۳۶	۴/۲۷	۰/۵۹۸
برنامه ریزی	برنامه‌های مدیریت برای نیروی کار	۴/۱۸	۰/۹۶۸	۴/۳۶	۰/۹۱۲	۳/۹۰	۰/۵۲۷
	برنامه ریزی در جهت افزایش معنویت در سازمان	۳/۷۲	۰/۵۲۸	۴	۰/۹۱۰	۳/۹۰	۰/۸۱۷
	برنامه ریزی روانی	۳/۷۲	۰/۲۵۸	۴	۱/۰۲۱	۳/۷۲	۰/۲۵۸
توانمندسازی[۱۵]	توانمندسازی مدیریت در جهت پیاده	۳/۷۲	۱/۰۲۵	۳/۸۱	۱/۰۵۹	۴	۰/۲۳۶

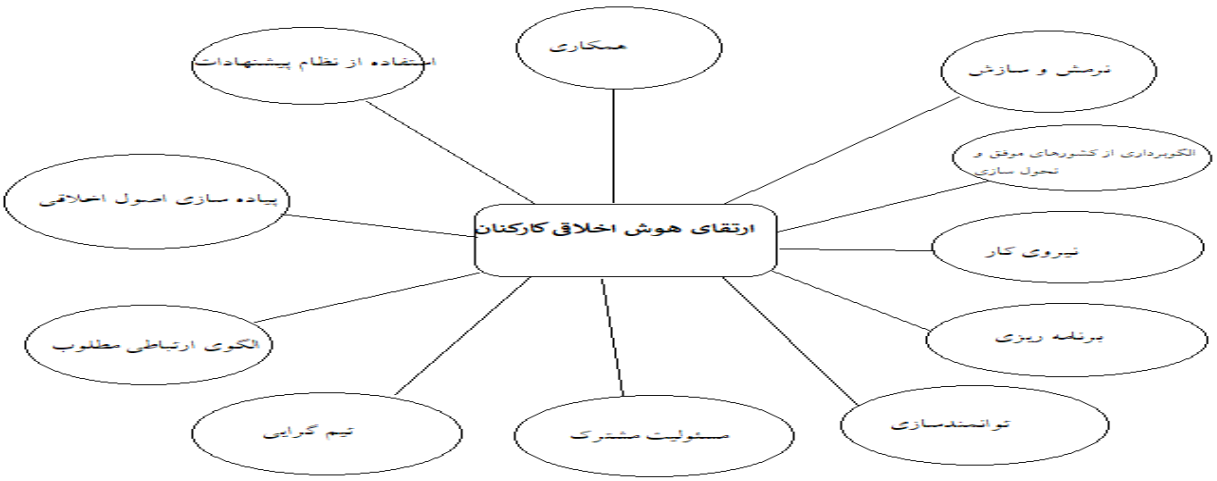
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

	سازی هوش اخلاقی					
	توانمندسازی کارکنان در جهت افزایش هوش اخلاقی	۴	۰/۲۵۶	۴/۰۹	۰/۲۵۶	۳/۷۲	۰/۲۵۶
	توانمندسازی روحی و روانی کارکنان	۳/۶۳	۰/۱۱۲	۳/۸۱	۰/۸۵۰	۴/۳۶	۰/۵۵۸
	توانمندسازی روحی و روانی مدیران	۴/۳۶	۰/۱۰۸	۴/۴۵	۰/۱۰۸	۴/۰۹	۰/۹۳۶
مسئولیت مشترک	هماهنگی میان واحدها	۴	۱/۱۳۹	۴/۱۸	۰/۲۳۵	۴/۰۹	۰/۵۳۶
	همدلی و همزبانی	۴	۰/۲۵۷	۴/۱۸	۰/۲۵۷	۳/۹۰	۰/۷۰۱
	احساس تعلق به سازمان	۳/۷۲	۰/۳۳۹	۴	۰/۵۲۱	۳/۹۰	۰/۱۰۳
	تقویت روح همکاران	۳/۷۲	۰/۶۶۹	۴	۰/۵۹۶	۴	۰/۶۶۹
	احساس مسئولیت متقابل	۴	۰/۵۵۸	۴/۰۹	۰/۵۵۸	۴/۰۹	۱/۱۰۴
	هماهنگی داوطلبانه و حضور ارادی افراد	۴	۰/۸۸۷	۴/۱۸	۰/۸۸۷	۳/۸۱	۰/۱۱۱
	همنوایی همراه با نظم	۳/۷۲	۰/۵۵۸	۳/۹۰	۰/۸۶۳	۳/۹۰	۱/۲۳۰
	جو دوستانه میان افراد و گروه‌های کاری در جهت مشارکت معنادار	۳/۸۱	۰/۲۵۸	۴	۰/۵۱۴	۳/۹۰	۰/۷۷۰
تیم گرایی	توجه به هماهنگی و همکاری بین واحدهای مختلف	۳/۹۰	۰/۳۰۲	۴	۰/۵۹۸	۳/۸۱	۰/۱/۲۶۹
	توسعه فرهنگ تیمی	۳/۸۱	۰/۳۳۹	۳/۹۰	۰/۳۰۱	۳/۸۱	۰/۳۹۶
	تاکید بر نظام پیشنهادها	۳/۷۲	۰/۴۵۰	۳/۹۰	۰/۳۳۶	۳/۷۲	۰/۸۰۷
	تاکید بر توسعه گروههای بهبود کیفیت	۳/۵۴	۰/۵۲۸	۳/۸۱	۰/۶۶۷	۴/۰۹	۰/۵۲۸
	سازگاری با عملکرد یکدیگر	۳/۹۰	۰/۴۸۷	۴/۱۸	۰/۸۳	۳/۷۲	۰/۴۶۹
	درک درست نیازهای درمانی	۳/۳۶	۰/۷۷۴	–	–	–	–
	توانایی پیش بینی اولویت های دیگران و سازگاری با تغییرات محیط	۳/۷۲	۰/۷۷۸	۳/۸۱	۰/۶۶۵	۳/۷۲	۰/۷۷۴
	درک درست از وظایف کاری	۳/۶۳	۰/۸۸۹	۳/۸۱	۰/۷۹۰	۳/۷۲	۰/۸۵۶
	وجود انعطاف در ساختار سازمانی	۳/۶۳	۰/۵۸۵	۳/۸۱	۰/۸۰۲	۴/۱۸	۰/۸۰۵
	پایبندی افراد به اخلاق گروهی	۴/۱۸	۰/۵۵۸	۴/۲۷	۰/۵۸۵	۴/۰۹	۰/۵۸۵
الگوی ارتباطی مطلوب	توانایی برقراری روابط بین فردی	۴/۰۹	۰/۳۶۸	۴/۱۸	۰/۵۵۸	۳/۹۰	۰/۸۷۰
	انسجام کارکنان در محیط مراقبتی	۳/۸۱	۰/۹۵۱	۴	۰/۹۰۹	۳/۹۰	۰/۹۱۵
	ارتباط عمومی	۴	۰/۹۱۰	۴	۰/۲۸۹	۳/۷۲	۱/۱۲۸
	گوش دادن موثر	۳/۸۱	۰/۷۴۱	۳/۸۱	۰/۹۱۰	۴/۱۸	۰/۴۶۹
	برگزاری نشستهای موثر	۳/۶۳	۰/۷۰۲	۳/۴۵	۰/۷۴۱	–	–
پیاده سازی اصول اخلاقی	مسئولیت پذیری	۴/۱۸	۰/۷۷۷	۴/۲۷	۰/۸۵۹	۳/۷۲	۰/۴۶۹
	اخلاق کار	۳/۶۳	۰/۷۰۱	۳/۷۲	۰/۹۸۶	۳/۹۰	۰/۸۰۶
	افزایش اعتماد به نفس	۲/۶۳	۰/۸۲۵	–	–	–	–
	مهربانی با یکدیگر	۲/۶۳	۰/۱۲۰	–	–	–	–
	اعتماد به یکدیگر	۳/۴۵	۰/۳۲۸	–	–	–	–
	رعایت عدالت	۴/۰۹	۰/۴۲۰	۴	۰/۹۶۳	۳/۹۰	۰/۷۱۵
	جلوگیری از تبعیض	۳/۶۳	۰/۸۴۲	۳/۳۶	۰/۸۸۹	–	–
استفاده از نظام پیشنهادات	کمک از مشاوران علوم رفتاری	۴	۰/۱۵۹	۴	۱/۲۲۸	۳/۷۲	۰/۷۰۱
	مشاوره با کارکنان	۳/۶۳	۰/۵۵۸	۳/۴۵	۰/۵۲۹	–	–
	مشاوره با سایر مدیران	۳/۷۲	۰/۴۴۵	۳/۸۱	۰/۸۰۲	۳/۸۱	۱/۲۲۰
	اخذ نظرات کارکنان در مورد چگونگی بهبود فعالیتها	۳/۲۷	۰/۵۶۱	–	–	–	–
همکاری	ایجاد حس همکاری و همدلی در میان کارکنان	۳/۸۱	۰/۵۵۲	۳/۸۱	۰/۷۵۸	۳/۷۲	۱/۱۰۲
	اجتناب از مقابله مستقیم	۳/۹۰	۰/۷۴۲	۴	۰/۷۸۹	۳/۹۰	۰/۷۹۸

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

	گوش دادن به سخنان کارکنان	۴/۰۹	۰/۵۵۶	۴/۱۸	۰/۴۵۸	۴/۰۹	۰/۴۲۰
	توجه به عواطف طرفین تعارض	۳/۹۰	۰/۵۰۲	۳/۹۰	۰/۸۶۹	۳/۸۱	۰/۹۸۹
	تصدیق و پذیرش تفاوتها	۳/۷۲	۰/۵۲۸	۳/۴۵	۰/۹۰۲	–	–
	حل اختلافات به صورت غیر رسمی	۴/۱۸	۰/۸۸۸	۴/۰۹	۱/۰۳۹	۴	۰/۹۰۷
نرمش و سازش	استفاده از زبان دوستانه و حمایتی	۴	۰/۸۹۸	۳/۹۰	۰/۵۵۲	۳/۸۳	۰/۵۵۰
	سازگاری و همزیستی مسالمت آمیز	۴	۰/۹۰۲	۴/۰۹	۱/۰۲۱	۴	۰/۴۴۵
	صرف نظر کردن از دستیابی به خواسته‌های خود	۴/۰۹	۰/۲۰۹	۴	۰/۷۴۱	۳/۹۰	۰/۵۶۱
	اهمیت بر رضایت طرفین	۳/۹۰	۱/۲۵۸	۴	۰/۵۵۸	۳/۹۰	۰/۵۵۲
	ایجاد جو آرام	۳/۹۰	۱/۲۱	۳/۹۰	۰/۲۲۳	۳/۸۱	۰/۸۵۴
	عدم شکایت و شکوه پیش کارکنان	۴/۱۸	۱/۱۲۰	۴/۰۹	۰/۸۵۲	۴	۰/۸۸۹
	عدم رفتار تهدید آمیز	۴	۰/۱۱۰	۳/۹۰	۰/۵۵۳	۳/۹۰	۰/۵۵۳
ضریب توافق کندال		۰/۵۶۹		۰/۵۹۰		۰/۶۹۰	

در مرحله اول دلفی، مؤلفه‌های شناسایی شده، در قالب پرسشنامه دلفی ۵ گزینه‌ای با ۶۳ مولفه به خبرگان ارائه گردید و میانگین پاسخ‌ها محاسبه شد. در این مرحله، میانگین پاسخ‌های ارائه شده برای مؤلفه‌های درک درست نیازهای درمانی، افزایش اعتماد به نفس ، مهربانی با یکدیگر، اعتماد به یکدیگر و اخذ نظرات کارکنان در مورد چگونگی بهبود فعالیتها کمتر از ۳/۵ بود و لذا این مؤلفه‌ها از ادامه روند حذف شدند. ضریب توافق کندال یک آزمون ناپارامتریک است که برای تعیین میزان توافق و هماهنگی میان نظرات استفاده می‌شود. این ضریب مقداری بین صفر و یک است و هر چه مقدار آن بیشتر باشد، توافق بیشتر خبرگان را نشان می‌دهد(۸). مقدار ضریب کندال در مرحله اول دلفی برابر ۰/۵۶۹ بدست آمد که نشان می‌دهد میزان توافق خبرگان در این مرحله، متوسط است. در مرحله دوم دلفی، ابتدا مولفه‌های نام برده در مرحله قبل از پرسشنامه حذف شدند و سپس پرسشنامه دلفی مجدد در اختیار خبرگان قرار گرفت و میانگین و انحراف معیار پاسخ‌ها محاسبه گردید. در این مرحله، میانگین مؤلفه‌های برگزاری نشست‌های موثر ، جلوگیری از تبعیض ، مشاوره با کارکنان، تصدیق و پذیرش تفاوتها کمتر از عدد ۳/۵ بدست آمد. بنابراین این مؤلفه‌ها نیز از روند خارج شده و راند سوم دلفی انجام شد. ضریب توافق کندال در مرحله دوم برابر ۰/۵۹۰ بدست آمد که نشان می‌دهد میزان توافق خبرگان در این مرحله متوسط رو به بالا است. در راند سوم میانگین تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده بالاتر از عدد ۳/۵ بدست آمد. همچنین ضریب توافق کندال در مرحله سوم برابر ۰/۶۹۰ بدست آمد که نشان می‌دهد میزان توافق خبرگان در این مرحله تقریباً بالا است. بنابراین تمامی شاخص‌هایی که وارد راند سوم دلفی شدند از نظر خبرگان مناسب ارزیابی شده و لذا این شاخص‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. با توجه به نتایج بدست آمده از روش دلفی، در نهایت ۱۱ بُعد و ۵۴ مؤلفه فرعی برای ارتقای هوش اخلاقی کارکنان شناسایی شدند. مدل نهایی پژوهش بر اساس مؤلفه‌های اصلی و فرعی ارتقای هوش اخلاقی کارکنان در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران به صورت نگاره (۱) است.



نگاره ۱: مدل ارتقای هوش اخلاقی کارکنان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

بخش کمی

تاپسیس یکی از روش های *MCDM* است که علاوه بر در نظر گرفتن فاصله گزینه ها از ایده آل مثبت، فاصه گزینه ها از نقطه ایده آل منفی را در نظر می گیرد. به عبارتی گزینه برتر، گزینه ای است که کمترین فاصله را از جواب ایده آل مثبت و بیشترین فاصله را از ایده آل منفی داشته باشد. در این تحقیق ۱۱ معیار و ۵۴ گزینه وجود دارد که بر اساس روش تاپسیس رتبه بندی شدند. در ادامه، گام‌های روش تاپسیس تشریح شده‌اند.

گام ۱: نرمالیزه کردن ماتریس تصمیم گیری

برای نرمالیزه کردن از رابطه زیر استفاده می شود.

$$r_{ij}(x) = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^{m} x_{ij}^2}} \quad i = 1, \dots, m \;\; ; j = 1, \dots \;, n$$

گام ۲: محاسبه ماتریس نرمالیزه وزین

طبق رابطه زیر ماتریس نرمالیزه شده در وزن معیارها ضرب می شود.

$$v_{ij}(x) = w_j r_{ij}(x) \quad i = 1, \dots, m \;\; ; j = 1, \dots \;, n$$

گام ۳: تعیین نقاط ایده آل مثبت و منفی

اساس روش *TOPSIS* محاسبه میزان فاصله ی گزینه ها از ایده آل مثبت و منفی است. بنابراین در این مرحله راه حل ایده آل مثبت و منفی طبق رابطه های زیر تعیین می شوند.

$$A^+ = (v_1^+, v_2^+, \dots, v_n^+)$$
$$A^- = (v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-)$$

به طوری که:

$$v_j^+ = \{(max\ v_{ij}(x) | j \epsilon j_1), (min\ v_{ij}(x) | j \epsilon j_2)\} \quad i = 1, \dots, m$$
$$v_j^- = \{(min\ v_{ij}(x) | j \epsilon j_1), (max\ v_{ij}(x) | j \epsilon j_2)\} \quad i = 1, \dots, m$$

j_1 و j_2 به ترتیب مربوط به معیارهای مثبت و منفی می باشد.

گام ٤ : محاسبه میزان فاصله از نقاط ایده آل مثبت و منفی

روش تاپسیس گزینه ها را بر مبنای میزان نزدیکی به ایده آل مثبت و دوری از ایده آل منفی رتبه بندی می کند. بنابراین در این مرحله محاسبه فاصله هر گزینه تا ایده آل مثبت و منفی بر اساس رابطه های زیر صورت می گیرد.

$$d_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^{n} [v_{ij}(x) - v_j^+(x)]^2} \quad , \quad i = 1, \dots, m$$

$$d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^{n} [v_{ij}(x) - v_j^-(x)]^2} \quad , \quad i = 1, \dots, m$$

گام ۵: محاسبه میزان نزدیکی گزینه ها به ایده آل

در این مرحله میزان نزدیکی هر یک از گزینه ها نسبت به راه حل ایده آل از طریق فرمول زیر به دست می آید. هر چه این میزان به ۱ نزدیکتر باشد، بیانگر این است که آن گزینه فاصله کمتری از ایده آل مثبت و فاصله بیشتری تا ایده آل منفی دارد.

$$C_i = \frac{d_i^-}{(d_i^+ + d_i^-)} \quad , \quad i = 1, \dots, m$$

نتایج نهایی رتبه بندی مولفه‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: مقدار C_i و رتبه بندی

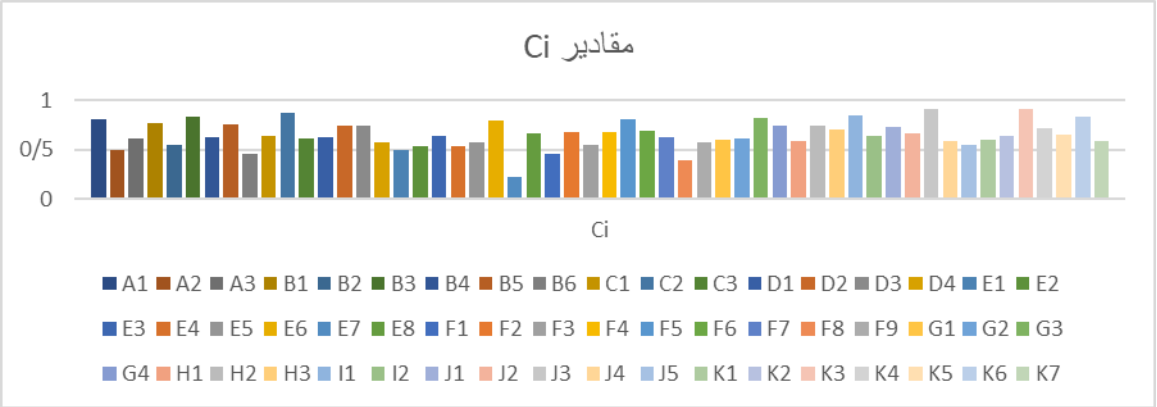
نام گزینه	Ci	رتبه
الگوبرداری از تجربه پیروزی و شکست شرکت‌های خارجی (A1)	۰/۸۱۴	۶
مدرن سازی (A2)	۰/۵۰۲	۴۴
پویایی و انعطاف پذیری (A3)	۰/۶۱۹	۲۹
به کار بردن سرمایه انسانی (B1)	۰/۷۷	۹
استفاده از نیروی کار باتجربه (B2)	۰/۵۴۵	۴۱
افزایش دستمزد نیروی کار (B3)	۰/۸۳	۴
تقسیم کار (B4)	۰/۶۲۱	۲۸
استفاده از پاداش برای نیروی کار (B5)	۰/۷۵۴	۱۰
آموزش نیروی کار (B6)	۰/۴۶۱	۴۶
برنامه‌های مدیریت برای نیروی کار (C1)	۰/۶۳۷	۲۶
برنامه ریزی در جهت افزایش معنویت در سازمان (C2)	۰/۸۷۲	۲
برنامه ریزی روانی (C3)	۰/۶۱۱	۳۱
توانمندسازی مدیریت در جهت پیاده سازی هوش اخلاقی (D1)	۰/۶۲۱	۲۸
توانمندسازی کارکنان در جهت افزایش هوش اخلاقی (D2)	۰/۷۳۸	۱۴
توانمندسازی روحی و روانی کارکنان (D3)	۰/۷۴۳	۱۳
توانمندسازی روحی و روانی مدیران (D4)	۰/۵۷۹	۳۷

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

هماهنگی میان واحدها (E1)	۰/۴۹۶	۴۵
همدلی و همزبانی (E2)	۰/۵۳۴	۴۳
احساس تعلق به سازمان (E3)	۰/۶۳۷	۲۶
تقویت روح همکاران (E4)	۰/۵۴۲	۲۴
احساس مسئولیت متقابل (E5)	۰/۵۷۹	۳۷
هماهنگی داوطلبانه و حضور ارادی افراد (E6)	۰/۷۹۳	۸
همنوایی همراه با نظم (E7)	۰/۲۲۱	۴۹
جو دوستانه میان افراد و گروه‌های کاری در جهت مشارکت معنادار (E8)	۰/۶۶۵	۲۲
توجه به هماهنگی و همکاری بین واحدهای مختلف (F1)	۰/۴۵۲	۴۷
توسعه فرهنگ تیمی (F2)	۰/۶۷۴	۲۰
تاکید بر نظام پیشنهادها (F3)	۰/۵۴۸	۴۰
تاکید بر توسعه گروه‌های بهبود کیفیت (F4)	۰/۶۸۴	۱۹
سازگاری با عملکرد یکدیگر (F5)	۰/۸۱۱	۷
توانایی پیش بینی اولویت های دیگران و سازگاری با تغییرات محیط (F6)	۰/۶۹۵	۱۸
درک درست از وظایف کاری (F7)	۰/۶۲۸	۲۷
وجود انعطاف در ساختار سازمانی (F8)	۰/۳۹۵	۴۸
پایبندی افراد به اخلاق گروهی (F9)	۰/۵۷۸	۳۸
توانایی برقراری روابط بین فردی (G1)	۰/۵۹۹	۳۳
انسجام کارکنان در محیط مراقبتی (G2)	۰/۶۱۸	۳۰
ارتباط عمومی (G3)	۰/۸۲۴	۵
گوش دادن موثر (G4)	۰/۷۴۹	۱۲
مسئولیت پذیری (H1)	۰/۵۸۶	۳۵
اخلاق کار (H2)	۰/۷۵	۱۱
رعایت عدالت (H3)	۰/۷۰۴	۱۷
کمک از مشاوران علوم رفتاری (I1)	۰/۸۴۸	۳
مشاوره با سایر مدیران (I2)	۰/۶۴۲	۲۵
ایجاد حس همکاری و همدلی در میان کارکنان (J1)	۰/۷۳۳	۱۵
اجتناب از مقابله مستقیم (J2)	۰/۶۶۸	۲۱
گوش دادن به سخنان کارکنان (J3)	۰/۹۱۷	۱
توجه به عواطف طرفین تعارض (J4)	۰/۵۸۲	۳۶
حل اختلافات به صورت غیر رسمی (J5)	۰/۵۵۲	۳۶
استفاده از زبان دوستانه و حمایتی (K1)	۰/۶۰۶	۳۲
سازگاری و همزیستی مسالمت آمیز (K2)	۰/۶۴۳	۲۴
صرف نظر کردن از دستیابی به خواسته‌های خود (K3)	۰/۹۱۷	۱
اهمیت بر رضایت طرفین (K4)	۰/۷۱۹	۱۶
ایجاد جو آرام (K5)	۰/۶۵۵	۲۳
عدم شکایت و شکوه پیش کارکنان (K6)	۰/۸۳	۴
عدم رفتار تهدید آمیز (K7)	۰/۵۸۷	۳۴

مطابق با نتایج بدست آمده، مولفه‌های گوش دادن به سخنان کارکنان با وزن ۰/۹۱۷، برنامه ریزی در جهت افزایش معنویت در سازمان با وزن ۰/۸۷۲ و کمک از مشاوران علوم رفتاری با وزن ۰/۸۴۸ بالاترین اولویت را در میان سایر مولفه‌ها دارا می‌باشند. نگاره (۲) نیز مقادیر C_i را نشان می دهد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]



نگاره ۲: مقادیر C_i بدست آمده از روش تاپسیس

بحث

اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست به کارهای خلاف می‌زنند. در چنین شرایطی، مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند. این مطالعه با هدف ارائه مدل ارتقای هوش اخلاقی کارکنان در سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران انجام شد.

روش دلفی در سه مرحله برای رسیدن به اجماع نظری خبرگان انجام شد. بر اساس نتایج به دست آمده ۱۱ بعد و ۵۴ مولفه به عنوان مولفه‌های ارتقای هوش اخلاقی کارکنان شناسایی شد. ابعاد شناسایی شده عبارتند از: الگوبرداری از کشورهای موفق و تحول سازی؛ نیروی کار؛ برنامه ریزی؛ توانمندسازی؛ مسئولیت مشترک؛ تیم گرایی؛ الگوی ارتباطی مطلوب؛ پیاده سازی اصول اخلاقی؛ استفاده از نظام پیشنهادات؛ همکاری؛ نرمش و سازش. نتایج بدست آمده از این مطالعه با نتایج برخی مطالعات همخوانی دارد(۹-۱۱).

همچنین مطابق با نتایج بدست آمده از روش تاپسیس، مولفه‌های گوش دادن به سخنان کارکنان، برنامه ریزی در جهت افزایش معنویت در سازمان و کمک از مشاوران علوم رفتاری بالاترین اولویت را در میان سایر مولفه‌ها دارا می‌باشند. اهمیت این مولفه ها نیز در برخی پژوهش ها مورد توجه قرار گرفته اند (۱۲-۱۵) که می تواند تاییدی بر صحت نتایج پژوهش حاضر باشد.

با توجه به آن که برنامه ریزی عامل مهمی برای ارتقای هوش اخلاقی کارکنان می‌باشد، توصیه می‌شود مدیران سازمان‌ها برای افزایش هوش اخلاقی کارکنان و پیاده سازی معنویت، اهداف خود را تعیین نموده و برنامه ریزی‌های لازم را برای رسیدن به این اهداف انجام دهند. آنجا که نیروی کار عامل مهمی برای ارتقای هوش اخلاقی کارکنان می‌باشد، توصیه می‌شود استخدام نیروی کار با تجربه و سرمایه انسانی در سازمان‌ها صورت گیرد. همچنین دستمزد و پاداش ارائه شده به آنها تا حد امکان افزایش یابد تا بتوان بهره وری نیروی کار را در راستای افزایش هوش اخلاقی، افزایش داد. توجه به آن که گوش دادن به سخن کارکنان عاملی مهم برای افزایش هوش اخلاقی آنان است؛ توصیه می‌شود مدیرانی در سازمان به کار گرفته شوند که دارای توانایی گوش دادن باشند و مشکلات کارکنان برای آنان بااهمیت باشد. با توجه به آن که کمک از مشاوران علوم رفتاری معیاری مهم برای افزایش هوش اخلاقی کارکنان است، توصیه می‌شود برای آموزش این اقدام مهم، از مشاوران رفتاری در هر مرحله استفاده شود. از نظر ساختاری توصیه می‌شود ساختار سازمان‌ها بر مبنای افزایش هوش اخلاقی در کارکنان تنظیم شود. به عبارت دیگر، ساختارهای مهم سازمان مانند ساختار مدیریتی باید به گونه‌ای باشد که هوش اخلاقی کارکنان را در اولویت قرار دهند. لازم است فرهنگ سازمانی در راستای افزایش هوش اخلاقی ارتقا یابد. زیرا برای هر اقدامی در سازمان لازم است ابتدا فرهنگ آن در سازمان پیاده سازی شود و این اقدام دارای اهمیت جلوه داده شود. در نهایت پیشنهاد می‌شود از تکنولوژی‌های مدرن و به روز شامل فناوری اطلاعات و اینترنت گسترده و پرسرعت برای افزایش هوش اخلاقی و آموزش آنان در سازمان استفاده شود. برای پژوهشگران خارجی پیشنهاد می‌شود ابعاد و مولفه‌های هوش اخلاقی در سازمان‌های دولتی و خصوصی استخراج شده و مورد مقایسه قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود راهکارهای افزایش هوش اخلاقی برای مدیران مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول اخلاقی سازگار باشد . هوش اخلاقی می تواند راه تنظیم بهتر روابط به وسیله تمرکز و توجه بر پرورش فضیلت های اخلاقی منجر به حصول عملکرد بهتر برای سازمان گردد. کارکردهای مهم هوش اخلاقی در سازمان ، شامل امانت اداری ، مسئولیت پذیری ، مهرورزی ، مدارا ، خوش رفتاری ، بردباری ، دادورزی و تغافل است. بی شک هوش اخلاقی ، موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد. از این رو، لازم است مدیران در جهت ارتقای هوش اخلاقی کارکنان، گام هایی را بردارند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Strategic capital	سرمایه راهبردی
2. Ethical principles	اصول اخلاقی
3. Ethical intelligence	هوش اخلاقی
4. Ethical values	ارزش های اخلاقی
5. Ethical puzzles	معمای اخلاقی
6. Altruism	نوع دوستی
7. Economic welfare	رفاه اقتصادی
8. Social welfare	رفاه اجتماعی
9. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
10. Commitment	تعهد
11. Responsibility	مسئولیت پذیری
12. Learning	یاد گیری
13. Thinking skills	مهارتهای فکری
14. Ethical Achievment	پیشرفت های اخلاقی
15. Empowering	توانمند سازی

References

1. Gardner H. (2000). A case against spiritual intelligence. International Journal for the Psychology of Religion; 10 (1): 27-34
2. Manallack S. (2006). Is honesty the best form of business risk management? MAGNT Research Report; 3(2): 249-266
3. Borba M. (2005). The step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart& Souls; 4: 17-23.
4. Turner N, Barling J. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. Journal of Applied Psychology; 87(2): 301-304.
5. Rajabipour A, Dehghani Firoozabadi M. (2012). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and job satisfaction in nurses. Journal of Bioethics; 2(6): 49-92. (In Persian).
6. Flite CA, Harman LB. (2013). Code of ethics: Principles for ethical leadership. Perspect Health Inf Manag; Published online: PMCID: PMC3544144
7. Beheshtifar M, Esmaeili A. (2011). Investigating the state of moral intelligence and its components among senior managers of government organizations in Hamadan city. Educational and Psychological Researches; 8: 140-158. (In Persian).
8. Irandoust M, Feizi K. (2013). Delphi: a method for research, decision-making and foresight. 1st ed. Tehran: Publications of Industrial Management Organization. (In Persian).
9. Al-Adamat A, Al-Gasawneh J, Al-Adamat O. (2020). The impact of moral intelligence on green purchase intention. Management Science Letters; 10(9): 2063-2070
10. Toprak M, Karakus M. (2018). Teachers' moral intelligence: a scale adaptation into turkish and preliminary evidence. European Journal of Educational Research; 7 (4): 901-911.
11. Maleki A, Ghorbani M, Nilipour SA, Niroomand H. (2020). The place of ethical intelligence in management of organizational trust. Ethics in Science and Technology; 15 (3): 76-82. (In Persian).
12. Ardestani N, Rezghi Shirsavar H. (2019). The relationship between moral intelligence and organizational citizenship behavior (case study: employees and faculty members of Aburihan Campus - University of Tehran). Management of Organizational Culture; 17(1): 45-64. (In Persian).
13. Asgari A. (2019). Relationship between moral and spiritual intelligence and the organizational commitment: the mediating role of organizational socialization. Ethics in Science and Technology; 14 (2) :66-73. (In Persian).
14. Rezapour MR, Kheradmand T, Shahedi S. (2018). Effectiveness of moral intelligence on social performance and behavioral problems. Ethics in Science and Technology; 12 (4) :48-59. (In Persian).
15. Barahman A, Nikoomaram H, Royaee R, Yaghoobnezhad A. (2020). Discriminant analysis of adaptive behavior and authorized behavior based on ethical identity and ethical intelligence. Ethics in Science and Technology; 15 (1) :93-98. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]