رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران

محمدحسین رونقی[۱]* و دکتر کامران فیضی[۲]

۱. گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۲. گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۴.۰۱، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۹.۱۲)

چکیده

زمینه: یکی از عوامل مهم در هنگام جذب کارکنان و ارتقاء شغلی افراد در سازمان هوش آنها است. رعایت اخلاق حرفه‌ای کارکنان بهبود جایگاه یک سازمان را در حوزه کسب و کار خود به دنبال دارد. شناسایی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی افراد و رعایت اصول و موازین اخلاقی در محیط کار در بهره‌وری و اثربخشی سازمان مؤثر است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است که با هدف ارزیابی ارتباط بین سه نوع هوش کارکنان با رعایت اخلاق کاری در سازمان انجام شده است. در این مقاله ابتدا بوسیله مصاحبه و نظر سنجی از اساتید و کارشناسان شاخص‌های مربوط به ارزیابی اخلاق کاری کارکنان تدوین شده است. سپس شاخص‌های ارزیابی انواع هوش براساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و نظر کارشناسان مشخص گردید و پس از ارزیابی این شاخص‌ها ارتباط بین رعایت اخلاق کاری، هوش فرهنگی، هوش منطقی و هوش هیجانی در قالب فرضیه‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های بین‌المللی فعال در ایران است و ابزار پژوهش پرسشنامه می‌باشد. بوسیله روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۳۹۷ نفر از بین جامعه بر حسب جدول مورگان انتخاب شدند. پرسشنامه پژوهش دارای ۱۰ سازه می‌باشد که بوسیله ضریب کرونباخ پایایی هر سازه ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفت. براساس اصلاحات متعدد صورت گرفته طبق نظرات خبرگان بر پرسشنامه، ابزار پژوهش روایی قابل قبولی دارد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین دارا بودن هوش فرهنگی و رعایت اخلاق کاری ($r=0.55$) و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با رعایت اخلاق کاری ($r= 0.63$) وجود دارد اما ارتباط معناداری بین وجود هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشد. همچنین بین دارا بودن هوش هیجانی با هوش منطقی ارتباط معناداری بدست نیامد. ارتباط معناداری بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی ($r=0.71$) مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج حاصل از پژوهش می‌توان بیان داشت افرادی که از ضریب هوش محاسباتی و منطقی بالاتری برخوردارند اگر چه قدرت تحلیل بالاتری دارند اما الزاماً اخلاق‌مدار نیستند یعنی ممکن است از استعداد محاسباتی خود در جهات دیگر استفاده نمایند. اخلاق مداری در بین افرادی که هوش هیجانی و فرهنگی بالاتری دارند بیشتر مشاهده شده است.

کلید واژه‌ها: هوش فرهنگی، هوش هیجانی، هوش منطقی، اخلاق کاری

سرآغاز

با توجه به تغییر و تحول عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور نیروی انسانی جایگاه رفیع‌تری نسبت به سایر منابع پیدا کرده است. در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را نیز به‌دنبال خواهد داشت(۱). نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیک: mh_ronaghi@ut.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. منشاء اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها فداکاری، کیفیت تعهد و توانایی نیروی کار است. در واقع امروزه سازمان‌هایی موفق‌اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند(۲).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در جامعه مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد(۳). در عوض نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد کم که اخلاق کاری را نیز رعایت نمی‌کند نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند بلکه با ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بین دیگر کارکنان روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می‌اندازد یا مانع آن می‌شود(۴). در همین راستا امروزه بسیاری از محققان به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تأثیرگذار بر ارزیابی کارکنان اخلاق‌مدار نسبت به سازمان (با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان) و همچنین بهره‌مندی از حداکثر توانایی آنها هستند. هوش جزء ویژگی‌های شخصیتی محسوب می‌شود که در ارزیابی توانایی فرد مؤثر است. علاوه بر هوش منطقی یا کمی فرد، ارزیابی تأثیر انواع دیگر هوش کارکنان در زمان جذب و یا ارتقاء آنها در مسیر پیشرفت شغلی برای یک سازمان بسیار مؤثر است. در این پژوهش ضمن ارزیابی شاخص‌های هوش فرهنگی، هیجانی و منطقی به بررسی رابطه بین انواع هوش با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان سازمان‌های بین‌المللی ایران پرداخته شده است. در ادامه با توجه به هدف پژوهش جهت معرفی و شناخت دو بعد اخلاق کاری و مقوله هوش، ادبیات پژوهش ارائه شده است. سپس مدل مفهومی تحقیق بر اساس مطالعه پژوهش‌های گذشته طراحی شده است. بعد از آن به روش‌شناسی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. در انتها به بحث و نتیجه‌گیری اختصاص داده شده است.

اخلاق کاری

فلسفه اخلاق متضمن بحث فلسفی در باب علم اخلاق است که شامل سه حوزه فرااخلاق، اخلاق هنجاری و اخلاق کاربردی می‌شود(۵).

فرااخلاق: انتزاعی‌ترین بخش از شاخه‌های فلسفه اخلاق شاخه فرااخلاق می‌باشد. فرااخلاق شامل سه ساحت وجود شناسی اخلاقی، معرفت‌شناسی اخلاقی و دلالت‌شناسی اخلاقی است. یک پرسش مهم در وجودشناسی اخلاقی عبارت است آیا گزاره‌های اخلاقی واقع نما هستند؟ در معرفت‌شناسی اخلاقی پرسیده می‌شود چگونه می‌توان نسبت به گزاره‌های اخلاقی شناخت پیدا کرد و آیا داوری اخلاقی امکان‌پذیر است؟ در دلالت شناسی اخلاقی سخن بر سرحد و مرزهای معنایی مفاهیم اخلاقی است.

اخلاق هنجاری: شامل نظریه‌های اخلاقی است که معین می‌کند انجام یا ترک چه افعالی به گونه ارادی روا یا نارواست. نظریه‌هایی مانند اخلاق وظیفه‌گرا، اخلاق فایده‌گرا، اخلاق اسلامی و اخلاق مسیح جزء این شاخه از علم اخلاق است.

اخلاق کاربردی: به بحث درباره نحوه بکارگیری نظریه اخلاق هنجاری در امور گوناگون می‌پردازد اخلاق کاربردی به واسطه تمرکز بر موارد عینی و جزئی و تلاش برای حل معضلات اخلاقی از فرااخلاق و نظریه‌های هنجاری متمایز می‌شود. اخلاق حرفه‌ای و کاری زیر مجموعه اخلاق کاربردی به حساب می‌آیند.

اخلاق حرفه‌ای اشاره به عملیات کسب و کار در چارچوب اصول اخلاقی دارد. ایفای مسؤولیت اجتماعی یک سازمان در برگیرنده جنبه‌ای از اصول اخلاقی حرفه‌ای است. در امریکا اخلاق حرفه‌ای از دهه شصت میلادی مفهوم پیدا کرد اما در تمدن یونان و یا در مشرق زمین از قبل از آن مطرح بوده است. پارسیان قدیم بازارهای واسطه‌گری را دون تلقی می‌کردند. مکتب کنفسیوس نیز در باب اخلاق تجاری به نکات مشخصی اشاره کرده است(۶).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

در اسلام اصول اخلاق تمام جنبه‌های زندگی را اداره می‌کند. شرایط موفقیت ابدی یا فلاح در اسلام برای تمام مسلمانان چه در حال انجام امور بازرگانی باشد و چه در امور روزانه یکسان است. اصول اخلاقی اسلامی بر رابطه انسان با خالق خود تأکید دارد و پشتوانه قانون و اخلاق فقط دین است(۷).

فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناخت‌ها و ارزش‌هایی است که افراد نسبت به کار دارند. هرگونه مطالعه فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است. فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق کار نیز طبعاً به‌عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود. ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش بر رفتار اقتصادی افراد که به‌عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به‌شمار می‌رود و کار مهمترین رکن آن است نیز تأثیر کامل دارد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد و اخلاق کار مهمترین عامل فرهنگی توسعه در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود(۸). با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق و مدیریت اخلاق معطوف شده است. در پژوهش‌های پیشین تأثیر عواملی چون خانواده، دوره زندگی، مذهب و ... بر رعایت اخلاق کاری ارزیابی شده است. (۹،۱۰)

هوش

هوش از جمله مفاهیمی است که در حوزه روانشناسی تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. برخی از تعاریف ارائه شده عبارتند از: هوش ظرفیت توانایی و یادگیری است. هوش دانش‌پذیری و ظرفیت کسب آن است، هوش توانایی سازگاری فرد با محیط خود می‌باشد، هوش توانایی تفکر بر حسب ایده‌های انتزاعی است. آنچه در اذهان عمومی به عنوان هوش تعبیر می‌شود همان هوش منطقی است که به ذهن محاسباتی افراد و قدرت تفکر منطقی اشاره دارد. افراد باهوش با توجه به قدرت تحلیلی خود توانایی پردازش بالاتر اطلاعات و تصمیم‌گیری مناسب را دارند.(۱۱). براساس رویکردهای متفاوت هوش انواع مختلف دارد. هوش فرهنگی و هوش هیجانی دو نوع دیگر هوش محسوب می‌شوند.

هوش هیجانی

هوش هیجانی ریشه در مفهوم هوش اجتماعی دارد. هوش اجتماعی بیانگر توانایی درک و مدیریت افراد در روابط انسانی است. در اوایل سال ۱۹۸۰ محققان به تعریف نظام‌مند هوش هیجانی دست زدند. مشهورترین آنها هوش درون و بین فردی در زمینه سواد عاطفی است که سنگ بنای هوش هیجانی شد. هوش هیجانی شکلی از هوش اجتماعی است که بیانگر توانایی کنترل احساسات و هیجانات خود و دیگران، تمایز میان آنها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت فکر و عمل است(۱۲).

هوش هیجانی به عنوان هوش غیر شناختی عبارت است از مهارت‌های هیجانی و اجتماعی که بر توانایی فرد در مقابله با فشارها و تقاضاهای محیطی تأثیر می‌گذارد به عبارت دیگر هوش هیجانی بیانگر توانایی اداره مطلوب خلق و خو، وضع روانی و کنترل تنش‌هاست و در واقع عاملی است که به هنگام ناکامی در دستیابی به هدف در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند(۱۳).

مدل گلمن توانمندی‌های هوش هیجانی را در چهار نوع عمومی و کلی تشریح می‌کند(۱۴):

۱. خودآگاهی: توانایی درک احساسات و نقاط قوت و ضعف خود
۲. خود مدیریتی: توانایی اداره حالات، تنش‌ها و قابلیت‌های درونی خود
۳. آگاهی اجتماعی: توانایی درک صحیح افراد و گروه‌ها
۴. مدیریت روابط: توانایی ایجاد عکس‌العمل‌های مطلوب در دیگران

توانمندی هیجانی عبارت است از توانایی اکتسابی بر مبنای هوش هیجانی که به عملکرد چشمگیر در کار میدانی منجر می‌شود. به عبارت دیگر مقدار هوش هیجانی تعیین کننده توانایی بالقوه برای کسب مهارت‌های کاربردی است.

افرادی که از لحاظ هوش هیجانی باهوش‌ترند، خوش بین هستند و خصیصه‌ای دارند که آنها را قادر می‌سازد به جای علت

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

بر راه‌حل تمرکز کنند. از آنجا که کار در سازمان مشکلات خاص خود را دارد ممکن است به احساس سرخوردگی و ناکامی منجر شود افراد با هوش هیجانی بالا می‌دانند که سازمان مسؤول تمامی احساسات ناخوشایند آنها نیست. این گونه افراد هنگامی که در حالت هیجانی مثبت قرار دارند قادرند حالات هیجانی منفی را که پیامدهای مخرب دارد نیز تحت کنترل خود در آورند و از احساسات ناکارآمد جلوگیری کنند(۱۵).

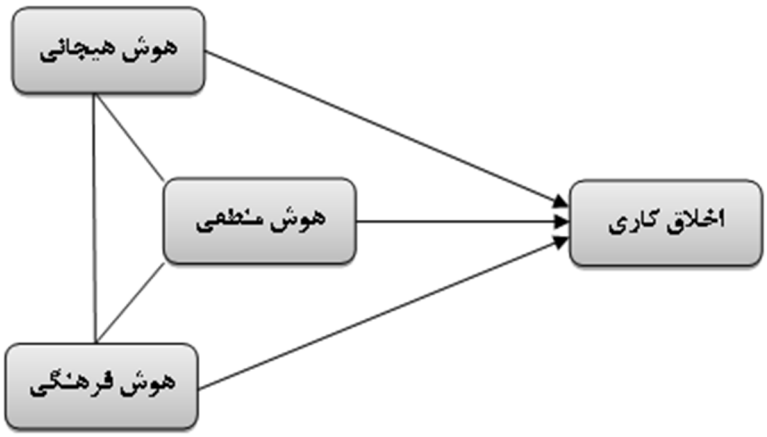
هوش فرهنگی

هسته اصلی تشکیل دهنده هوش فرهنگی توانمدی افراد یا گروه‌های اجتماعی با فرهنگ متفاوت است. به عنوان مثال اگر دو شهر را در نظر بگیریم که هر دو در خصیصه متشکل بودن از ملیت‌های چندگانه اشتراک دارند اما در یکی بیشتر همکاری‌های اجتماعی فرهنگی میان افراد با ملیت‌های مختلف مشاهده می‌شود در حالی که در دیگری بیشتر شاهد تعارض اجتماعی و فرهنگی هستیم می‌توان چنین وضعیتی را به هوش فرهنگی متفاوت ملیت‌های هر یک از این دو شهر نسبت داد(۱۶). مفهوم هوش فرهنگی منعکس کننده توانایی فرد برای عمل و مدیریت اثربخش در مجموعه‌های به لحاظ فرهنگی متنوع تعریف می‌شود. در نظامی که فضای کاری و سازمانی به شدت تحت تأثیر جهانی شدن قرار گرفته است این ضرورت وجود دارد تا درک کنیم چرا برخی افراد در موقعیت فرهنگی متنوع به گونه اثربخش‌تر عمل می‌کنند. فردی دارای هوش فرهنگی بالاست که بتواند به شیوه مؤثری در زمینه فرهنگی نوین و متفاوت با زمینه فرهنگی رشد یافته در آن خود را سازگار کند بدون آن که هویت فرهنگی خود را کنار بگذارد(۱۷). هوش فرهنگی مشتمل بر درک و فهم و درک بنیان‌های تعامل بین فرهنگی و در نهایت ایجاد مهارت‌های سازگاری و نشان دادن رفتارهایی است که می‌توان آنها را در موقعیت بین فرهنگی یا چند فرهنگی اثربخش دانست(۱۸). توانایی در گردآوری اطلاعات، تفسیر آنها و عمل کردن بر مبنای آنها در موقعیت‌های چند فرهنگی، توانایی فرد برای سازگاری موفقیت‌آمیز با مجموعه‌های نوین فرهنگی که براساس زمینه فرهنگی فرد می‌توان آنها را مجموعه‌های فرهنگی نامانوس و ناآشنا دانست و توانایی در تعامل اثر بخش با مردمانی به لحاظ فرهنگی متفاوت از جمله دیگر تعاریفی است که برای هوش فرهنگی ارائه شده است(۱۹).

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به بررسی ادبیات تحقیق و پژوهش‌های کومار و شارما (۱۵) و دنگ و گیبسون (۱۸) که به ارتباط بین هوش کارکنان و عملکرد فنی و اجتماعی سازمان اشاره شده است مدل اولیه پژوهش جهت معرفی ارتباط بین سه نوع هوش با رعایت اخلاق کاری تدوین و طراحی شد. مدل مفهومی در نگاره ۱ نشان داده شده است.

نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش



[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی می‌باشد. پس از مطالعه ادبیات پژوهش و مرور تحقیق‌های پیشین شاخص‌های کلی ارزیابی اخلاق کاری، هوش هیجانی، فرهنگی و منطقی استخراج شد. با استفاده از مصاحبه و نظرسنجی از گروه خبرگان پژوهش شاخص‌های نهایی تدوین شدند. گروه خبرگان پژوهش شامل ۳ استاد گروه‌های مدیریت دانشگاه و ۴ تن از مدیران سازمان‌های نمونه پژوهش بودند. براساس نظر گروه خبرگان پژوهش فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق مشخص گردید. بر مبنای متغیرهای پژوهش پرسشنامه طراحی شد و در بین نمونه آماری توزیع گردید. سپس فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت و نتایج تجزیه و تحلیل شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در شعبه ایران شرکت‌های فعال بین‌المللی تشکیل می‌دهد. شرکت‌های بین‌المللی به دلیل برخورداری از فرهنگ‌های قومی و ملی متعدد جهت ارزیابی مناسب هوش فرهنگی انتخاب شدند. جامعه آماری نامحدود در نظر گرفته شده است. ۲۲ شرکت از بین لیست اسامی شرکت‌های بین‌المللی فعال در ایران طبق نظر سه تن از خبرگان پژوهش انتخاب شد. این شرکت‌ها در سه حوزه نفت و گاز، حمل و نقل و بازرگانی فعالیت داشتند. طبق مذاکرات صورت گرفته با مدیریت این شرکت‌ها ۱۷ شرکت اطلاعات کارکنان خود را جهت ارسال پرسشنامه در اختیار تیم پژوهش قرار دادند. بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کارکنان معرفی شده اعضای نمونه آماری انتخاب شدند. براساس جدول مورگان بیش از ۴۴۰ پرسشنامه مربوط بین کارکنان توزیع گردید و در مدت ۶۷ روز تعداد ۳۹۷ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

ابزار پژوهش

همان طور که عنوان گردید ابزار پژوهش مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه می‌باشد. مصاحبه‌ها با گروه خبرگان از نوع نیمه ساختارمند جهت شناسایی شاخص‌های پژوهش ظرف ۱۳ روز انجام شد. پرسشنامه از نوع بسته با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شد. پرسشنامه مقدماتی در بین تعدادی از اعضای نمونه توزیع و براساس نظر گروه خبرگان پژوهش اصلاحاتی بر روی آن صورت گرفت و پرسشنامه نهایی تهیه شد. به دلیل انجام تعدیلات متعدد و اعمال نظر خبرگان پژوهش می‌توان ادعا کرد که ابزار پژوهش از روایی بالایی برخوردار است. جهت ارزیابی اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۱۰ سازه می‌باشد مقدار آلفای بدست آمده برای هر سازه برابر ۰/۸۱، ۰/۷۷، ۰/۸۸، ۰/۷۳، ۰/۶۹، ۰/۸۳، ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ می‌باشد که نمایانگر اعتبار قابل قبولی است. به منظور تأیید اولیه مولفه‌های شناسایی شده از آزمون t استفاده شده است. با توجه به مقادیر P-value بدست آمده در جدول ۱ به ازای هر پرسش در سطح ۵ درصد معناداری کلیه سؤال‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱: مقادیر آزمون معناداری سؤال‌های پرسشنامه پژوهش

ردیف	سازه	متغیر	پرسش	میانگین	t	P-value
۱	اخلاق کاری	اخلاق کاری	مدیریت باید هدف‌گرا باشد و نیل به هدف هر وسیله‌ای را توجیه می‌کند	۲/۳۹	۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
۲	اخلاق کاری	اخلاق کاری	ممکن است برای جلب نظر مشتری تاریخ تحویل را خوشبینانه ذکر کنیم	۲/۳۰	۵/۷۱	۰/۰۰۰۰
۳	اخلاق کاری	اخلاق کاری	همیشه هزینه‌ها دقیق نیست و به‌صورت تقریب اعلام می‌شود	۳/۰۴	۳/۴۷	۰/۰۰۰۶
۴	اخلاق کاری	اخلاق کاری	گاهی کارهای شخصی را در زمان اداری انجام می‌دهیم	۱/۷۳	۲/۸۹	۰/۰۰۴۱
۵	اخلاق کاری	اخلاق کاری	استفاده از دستگاه تکثیر سازمان برای مقاصد شخصی جایز است	۱/۵۵	۲/۶۸	۰/۰۰۷۷
۶	اخلاق کاری	اخلاق کاری	گاهی اطلاعات ناخوشایند را نباید به گوش مدیران عالی رسانید	۲/۸۷	۲/۳۰	۰/۰۲۲۰
۷	اخلاق کاری	اخلاق کاری	در جهت منافع سازمان می‌توان به حریم شخصی افراد وارد شد	۳/۲۱	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵
۸	اخلاق کاری	اخلاق کاری	جهت رشد در سازمان و پیشه گرفتن از بقیه باید دانش خود را انتقال نداد	۳/۷۶	۲/۹۵	۰/۰۰۳۴
۹	انگیزشی	هوش فرهنگی	هنگام بررسی نقاط ضعف و قوتم، باز هم احساس خوبی در مورد خودم دارم	۴/۱۱	۳/۲۹	۰/۰۰۱۱

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

ردیف	سازه	متغیر	پرسش	میانگین	t	P-value
۱۰	انگیزشی	هوش فرهنگی	از شیوه نگرش و فکرم راضی هستم	۴/۰۱	۲/۶۸	۰/۰۰۷۷
۱۱	آگاهی اجتماعی	هوش هیجانی	کمک کردن به دیگران را دوست دارم	۲/۹۵	۵/۰۹	۰/۰۰۰۱
۱۲	آگاهی اجتماعی	هوش هیجانی	هنگام کار کردن با دیگران بیشتر پیرو افکار آنها هستم تا فکر خودم	۲/۲۲	۳/۶۶	۰/۰۰۰۳
۱۳	آگاهی اجتماعی	هوش هیجانی	دوستانم می‌توانند مسائل خصوصی خودشان را با من در میان بگذارند	۱/۵۷	۵/۰۹	۰/۰۰۰۱
۱۴	خوداگاهی	هوش هیجانی	در تصورات و خیال‌پردازی‌هایم غرق می‌شوم	۲/۳۲	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۱۵	خودآگاهی	هوش هیجانی	نسبت به هیجاناتم آگاهم	۳/۴۵	۳/۱۳	۰/۰۰۱۹
۱۶	خودآگاهی	هوش هیجانی	بیشتر مواقع به خودم اطمینان دارم	۳/۵۵	۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
۱۷	خودآگاهی	هوش هیجانی	در چند سال گذشته کمتر کاری را به نتیجه رسانده‌ام	۳/۸۷	۳/۴۷	۰/۰۰۰۶
۱۸	خودآگاهی	هوش هیجانی	ترجیح می‌دهم دیگران برایم تصمیم بگیرند	۳/۴۵	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۱۹	خودآگاهی	هوش هیجانی	نمی‌توانم خودم را این طور که هستم بپذیرم	۱/۰۲	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵
۲۰	خودمدیریتی	هوش هیجانی	به نظر من برای غلبه بر مشکلات باید گام به گام پیش رفت.	۱/۳۴	۳/۲۹	۰/۰۰۱۱
۲۱	خودمدیریتی	هوش هیجانی	سعی می‌کنم بدون خیال‌پردازی، واقعیت امور را در نظر بگیرم	۲/۲۱	۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
۲۲	خودمدیریتی	هوش هیجانی	تصمیم‌گیری برایم مشکل است	۱/۴۳	۵/۷۱	۰/۰۰۰۰
۲۳	خودمدیریتی	هوش هیجانی	به نظر من پایبندی یک شهروند به قانون مهم است	۲/۲۲	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۲۴	رفتاری	هوش فرهنگی	به سختی می‌توانم احساساتم را بیان کنم	۳/۵۵	۲/۹۵	۰/۰۰۳۴
۲۵	رفتاری	هوش فرهنگی	قادر هستم احترام به دیگران را حفظ کنم	۲/۵۵	۲/۵۴	۰/۰۱۸۲
۲۶	رفتاری	هوش فرهنگی	نه گفتن برایم مشکل است	۳/۹۸	۳/۲۹	۰/۰۰۱۱
۲۷	رفتاری	هوش فرهنگی	از جریحه‌دار کردن احساسات دیگران خودداری می‌کنم	۳/۳۳	۳/۴۷	۰/۰۰۰۶
۲۸	شناختی	هوش فرهنگی	توانسته‌ام خود را با فرهنگ سازمانی انطباق دهم	۲/۸۶	۲/۹۵	۰/۰۰۳۴
۲۹	شناختی	هوش فرهنگی	ارزش‌های من با ارزش‌ها و هنجارهای اطرافیانم متفاوت است	۲/۴۶	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵
۳۰	شناختی	هوش فرهنگی	سیستم فرهنگی سازمان مورد قبول من است	۳/۰۲	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۳۱	فراشناختی	هوش فرهنگی	برای کلیه اعمال خود از پیش برنامه ریزی می کنم	۳/۵۱	۵/۷۱	۰/۰۰۰۰
۳۲	فراشناختی	هوش فرهنگی	بر عواملی که تحت اختیار من است کنترل کامل دارم	۳/۵۵	۲/۸۹	۰/۰۰۴۱
۳۳	فراشناختی	هوش فرهنگی	نسبت به محیط اطرافم آگاهی کامل دارم	۲/۶۴	۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
۳۴	فراشناختی	هوش فرهنگی	وقایع روزانه و اخبار را پیگیری می‌کنم	۳/۰۹	۲/۹۵	۰/۰۰۳۴
۳۵	فراشناختی	هوش فرهنگی	هنگام عصبانیت زود از کوره در می‌روم	۲/۷۵	۳/۲۹	۰/۰۰۱۱
۳۶	فراشناختی	هوش فرهنگی	در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم فکر مشخص و خوبی ندارم	۴/۰۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴۱
۳۷	مدیریت روابط	هوش هیجانی	به خوبی با دیگران همراهی می‌کنم	۳/۵۷	۳/۲۹	۰/۰۰۳۲
۳۸	مدیریت روابط	هوش هیجانی	به سختی می‌توانم فکرم را در مورد مسائل تغییر دهم	۴/۰۹	۳/۴۷	۰/۰۰۰۶
۳۹	مدیریت روابط	هوش هیجانی	به نظر دیگران من فردی اجتماعی هستم	۲/۴۱	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۴۰	مدیریت روابط	هوش هیجانی	اگر مجبور به ترک وطنم باشم، سازگاری برایم دشوار خواهد بود	۲/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴۱
۴۱	هوش منطقی	هوش منطقی	از حافظه کوتاه مدت خوبی برخوردارم	۲/۴۵	۳/۴۷	۰/۰۰۰۶
۴۲	هوش منطقی	هوش منطقی	از لحاظ فنی بر کار خود اشراف کامل دارم	۳/۰۷	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵
۴۳	هوش منطقی	هوش منطقی	رشته تحصیلی من منطبق با شغل و وظیفه‌ام است	۳/۰۵	۴/۰۴	۰/۰۰۰۱
۴۴	هوش منطقی	هوش منطقی	من به راحتی می‌توانم دلایل شکست کاری خود را توجیه کنم	۱/۶۵	۳/۶۱	۰/۰۰۰۳
۴۵	هوش منطقی	هوش منطقی	وقایع چند سال پیش به خوبی در ذهنم می‌ماند	۴/۲۳	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵
۴۶	هوش منطقی	هوش منطقی	از توان محاسباتی و درک ریاضی خوبی برخوردارم	۳/۵۳	۳/۲۹	۰/۰۰۱۱
۴۷	هوش منطقی	هوش منطقی	قدرت تحلیل مسائل را به‌خوبی دارم	۴/۲۳	۲/۵۴	۰/۰۱۱۵

متغیرهای پژوهش

پس از مطالعه ادبیات پژوهش و مذاکره با گروه خبرگان پژوهش شاخص‌های ارزیابی هوش منطقی عبارتند از: استدلال، دانش مفهومی، حافظه کوتاه مدت، توانایی نوشتاری و خواندن، دانش کمی و حافظه بلند مدت. شاخص‌های ارزیابی اخلاق کاری شامل اعتقاد، خودکنترلی، انسان دوستی، قوانین کاری، نحوه پرداخت، روابط اجتماعی، مسؤولیت طلبی، اهداف سازمانی، اهداف فردی و پاداش می‌شود. ابعاد و شاخص‌های هوش هیجانی و هوش فرهنگی مطابق جدول ۲ و ۳ تدوین شده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

جدول ۲: ابعاد و شاخص‌های ارزیابی هوش هیجانی

خودآگاهی	خودمدیریتی	آگاهی اجتماعی	مدیریت روابط
خودآگاهی عاطفی خودارزیابی دقیق اعتماد به نفس	خود کنترلی احساسی صداقت سازگاری وجدان نوآوری خوش‌بینی	همدلی هوشیاری خدمت محوری	توسعه توانایی‌های دیگران رهبری القایی تأثیر واکنش نسبت به تغییر مدیریت تعارض کار گروهی

جدول ۳: ابعاد و شاخص‌های ارزیابی هوش فرهنگی

بعد انگیزشی	بعد رفتاری	بعد شناختی	بعد فراشناختی
عوامل درونی عوامل بیرونی خودبسندگی	کلامی غیر کلامی	سیستم فرهنگی ارزش‌ها هنجارهای فرهنگی	آگاهی برنامه‌ریزی کنترل

فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش دارای ۶ فرضیه است. فرضیه‌ها جهت ارزیابی ارتباط بین متغیرهای تحقیق تدوین شده‌اند.

فرضیه اول: بین رعایت اخلاق کاری کارکنان و هوش هیجانی آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین رعایت اخلاق کاری کارکنان و هوش فرهنگی آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رعایت اخلاق کاری کارکنان و هوش منطقی آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین هوش منطقی و هوش فرهنگی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین هوش منطقی و هوش هیجانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون z استفاده شد. مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرها در جدول ۴ نشان داده شده است. با توجه به تعداد بیش از ۱۰۰۰ نفر اعضای جامعه، تعداد جامعه نامحدود فرض شده است. بر این اساس جهت آزمون همبستگی بین متغیرها در کل جامعه با توجه به تعداد نمونه (۳۹۷) از آزمون z استفاده شد. در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های اول دوم و ششم مورد تأیید قرار گرفتند و فرضیه‌های اول، چهارم و پنجم مورد تأیید واقع نشدند. بدین مفهوم که ارتباط معناداری بین دارا بودن ضریب هوش محاسباتی بالا و رعایت اخلاق کاری مشاهده نشد. علت این یافته به این موضوع بر می‌گردد که الزاماً افراد دارای هوش کمی از توانایی خود در جهت درست و اخلاق مدارانه استفاده نمی‌کنند. اما ارتباط مثبت و معناداری بین وجود هوش فرهنگی و هیجانی و رعایت اخلاق کاری تأیید شد. همچنین بین داشتن هوش فرهنگی و هیجانی و دارا بودن هوش محاسباتی ارتباط معناداری بدست نیامد یعنی کسانی که دارای ضریب هوش منطقی بالایی هستند همیشه از هوش فرهنگی یا هیجانی بالایی نیز برخوردار نیستند. از دیگر یافته‌های تحقیق می‌توان به ارتباط مثبت و معنادار بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی اشاره کرد. این یافته بدلیل ارتباط معنایی این دو مقوله با یکدیگر می‌باشد براین اساس می‌توان اذعان داشت افراد دارای هوش فرهنگی بالاتر از هوش هیجانی مناسب‌تری برخوردار هستند. مقدار t-value

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

یکی از پارامترهای معناداری روابط باید مقادیری بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد با توجه به مقادیر بدست آمده در جدول ۵ همه روابط در این دامنه بوده و معنادار می‌باشد. همچنین بر اساس مقادیر ضریب تشخیص بدست آمده در جدول ۵ می‌توان بیان داشت ۳۹ درصد از مقادیر اخلاق کاری توسط هوش هیجانی تحت تأثیر و قابل تبیین است. تأثیر متغیر هوش فرهنگی ۳۰ درصد و هوش منطقی ۴ درصد بر متغیر اخلاق کاری می‌باشند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش منطقی ارتباط ضعیفتری نسبت به دو نوع هوش دیگر با اخلاق کاری دارد.

جدول٤: مقادیر ضریب همبستگی بین متغیرهای هوش فرهنگی، هیجانی، منطقی و اخلاق کاری

	رعایت اخلاق کاری	هوش هیجانی	هوش فرهنگی	هوش منطقی
هوش هیجانی	۰/۶۳	۱		
هوش فرهنگی	۰/۵۵	۰/۷۱	۱	
هوش منطقی	۰/۲۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۱

جدول ۵: مقادیر ضریب تعیین بین متغیرهای وابسته و مستقل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R^2	T-value
رعایت اخلاق کاری	هوش هیجانی	۰/۳۹	۳/۶۸
رعایت اخلاق کاری	هوش فرهنگی	۰/۳۰	۲/۴۹
رعایت اخلاق کاری	هوش منطقی	۰/۰۴	۲/۰۱

بحث در مورد نتایج

اهمیت اخلاق کاری در سازمان‌ها و در بین کارکنان آنها بر کسی پوشیده نیست. اغلب سازمان‌ها در زمان جذب نیروی انسانی خود تعهد فرد و رعایت ارزش‌های اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهند. عوامل متفاوتی بر اخلاق مداری یک فرد مؤثر است. براساس مطالعات انجام شده موضوع پژوهش دارای نوآوری در حوزه خود می‌باشد و پژوهشی به طور خاص مشابه این موضوع انجام نشده است اما برخی از نتایج آن قابل مقایسه با نتایج پژوهش‌های دیگر می‌باشد. براساس نتایج تحقیق صاحب‌نظران (۱۳) عامل هوش هیجانی بر عملکرد سازمانی افراد و نقش رهبری در سازمان مؤثر می‌باشد همراستا با آن هوش هیجانی بر یکی دیگر از مولفه‌های سازمانی تأثیرگذار بوده است براساس نتیجه این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و رعایت اخلاق کاری در سازمان مشاهده شده است علت این یافته بدین لحاظ است که افراد دارای تعاملات مناسب با دیگران و خود مدیریتی و خودآگاهی عمدتاً با توجه به چارچوب اخلاقی عمل می‌کنند. همچنین در تحقیق برخی دیگر از محققان (۲) ارتباط مثبتی بین هوش هیجانی افراد و وجود تعهد سازمانی بدست آمده است می‌توان علت را چنین اذعان داشت که تعهد سازمانی به نوعی اخلاق مداری محسوب می‌شود و از این لحاظ نتایج هر دو تحقیق مشابه بوده‌اند. یکی دیگر از نتایج تحقیق پیش‌رو ارتباط مثبت بین هوش فرهنگی با رعایت اخلاق کاری در سازمان است در مقایسه با نتیجه تحقیق مشابه (۱۶) به طور مشابه ارتباط هوش فرهنگی کارکنان با مؤلفه سازمان ارزیابی شد اما در تحقیق کومار و همکاران ارتباط مثبت بین هوش فرهنگی و مؤلفه اثربخشی سازمانی بدست آمده است. براساس نتایج بدست آمده ارتباط معنادار در ارتباط با افرادی که هوش منطقی بهتری دارند یا به اصطلاح عامیانه باهوش‌تر هستند با رعایت اخلاق کاری مشاهده نشد. این نتیجه مشابهتی با هیچ

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

یک از نتایج پژوهش‌های مشابه نداشته است. اما می‌توان بیان داشت که صرف توجه به شاخص هوش محاسباتی به عنوان یکی از عوامل کارایی فرد نمی‌تواند تضمین کننده رفتار اخلاق مدار فرد نیز باشد برای سازمانی که رعایت خلاق جزء هنجارهای آن محسوب می‌شود توجه به چنین عواملی بسیار مهم است.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش عامل هوش به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رعایت اخلاق کاری مورد بررسی قرار گرفت. براساس مطالعه پژوهش‌های گوناگون سه نوع هوش یعنی هوش هیجانی، فرهنگی و هوش منطقی شناسایی گردید و به تفکیک در بین کارکنان سازمان‌های بین‌المللی فعال در ایران ارزیابی شدند و رابطه بین انواع هوش و رعایت اخلاق کاری در بین جامعه مورد آزمون قرار گرفت. در این پژوهش ارتباط مثبت معناداری بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی افراد با رعایت اخلاق کاری بدست آمد. یعنی افرادی که امتیاز بیشتری در این دو نوع هوش بدست آورده بودند بیشتر پایبند به رعایت اخلاقیات هستند. ارتباط بین انواع هوش افراد نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج حاکی از آن است ارتباط معناداری بین هوش منطقی افراد با دو نوع دیگر هوش وجود ندارد. اما هوش فرهنگی با هوش هیجانی دارای ارتباط معنادار مثبتی بوده است. یعنی افراد دارای قدرت محاسباتی بالاتر الزاماً دارای تعاملات محیطی بهتر و قدرت تطابق بالاتر نیستند. برای حفظ سلامت کاری و انجام رفتارهای اثربخش توجه به اخلاق کاری بسیار مهم است. در پژوهش‌های پیشین موردی که مستقیم ارتباط بین هوش و رعایت اخلاق کاری را ارزیابی کرده باشد یافت نشد و به نوعی این موضوع در نوع خود جدید به حساب می‌آید. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش ارتباط معناداری بین هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری مشاهده نشد. این بدان معناست که نمی‌توان اذعان داشت افرادی که دارای ضریب هوش کمی بالایی هستند یعنی قدرت تحلیل یا کارایی بالاتری دارند الزاماً افراد اخلاق مداری باشند. چرا که ممکن است از استعداد و هوش بالای خود در جهت موارد غیر قانونی و غیر اخلاقی استفاده کنند. این امر در زمینه استخدام، ارتقاء، پرورش و توانمندسازی کارکنان بسیار حائز اهمیت است.

سپاسگزاری

در پایان از همکاری و مساعدت مدیران و کارکنان شرکت‌های طرف پژوهش و به ویژه سرکار خانم نیاز زارعی کمال تشکر را داریم. بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

واژه‌نامه

1. Cultural Intelligence	هوش فرهنگی
2. Emotional Intelligence	هوش هیجانی
3. Logical Intelligence	هوش منطقی
4. Self-Efficacy	خود بسندگی
5. International Companies	شرکت‌های چندملیتی
6. Business ethics	اخلاق کسب و کار
7. Meta-Ethics	فرااخلاق
8. Normative Ethics	اخلاق هنجاری

منابع

1. 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, Vol. 15 No.4 pp.350-380.

۲. رضائیان علی و کشته‌گر عبدالعلی، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، پیام مدیریت، ۱۳۸۷، شماره ۲۷ صفحه ۲۷-۳۹

3. Roepki R. (2000) Aligning the IT and human resource with business vision, MIS Quarterly, Vol.24 PP 32-54.

4. Gullet J (2010). The Buyer–Supplier Relationship: An Integrative Model of Ethics and Trust, Journal of Business Ethics, Vol. 90 No.2:PP.329–341.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

۵. ایمان محمدتقی و غفاری‌نسب اسفندیار، معیارهای اخلاقی در پژوهش‌های علوم انسانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، سال ششم شماره ۲ صفحه: ۶۶-۷۶.

۶. رونقی محمدحسین و فیضی کامران، ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، سال ششم شماره ۲ صفحه: ۴۰-۴۶.

۷. دادگر یدالله، اخلاق بازرگانی از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی، (۱۳۸۵)، پژوهشنامه بازرگانی ۱۰(۳۸)، صفحه: ۸۷-۱۲۰.

۸. طاهری‌دمنه محسن، زنجیرچی محمود و نجاتیان‌قاسمیه مجید، نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، سال ششم شماره ۲. صفحه: ۲۲-۲۹.

9. Hall S. (2011) Exploring the 'ethical everyday': An ethnography of the ethics of family consumption, Geoforum, Volume 42, Issue 6, PP 627-637

10. Ralston D. Egri C. Casado T. (2009) The impact of life stage and societal culture on subordinate influence ethics, Journal of International Management Vol.15, PP: 374-386.

11. Perkins, D. N. (1985). Where is intelligence. The Journal of Learning Science, Vol. 7, pp. 147-150.

12. O'Boyle, E. & Humphrey, R. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 32 (5), 788-818.

13. Herman, T., Huang, X. &Ashkanasy, N. M. (2008). A study of the interactive effects of emotional intelligence and leader-member exchange quality on job attitudes in Chinese workteams. In: 23rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), San Francisco, California, PP.10-12.

14. Goleman D. (2001), an EI- based Theory of performance, Jossey-Boss, San Francisco, vol. 23 PP. 27-44.

15. Kumar S. Sharma M, (2012), Convergence of Artificial Intelligence, Emotional Intelligence, Neural Network and Evolutionary Computing, International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering, Volume 2, Issue 3. PP. 141-145.

16. Kumar N, Che Rose R and Subramaniam, (2008), The effects of personality and cultural intelligence on international assignment effectiveness. Journal of Social Sciences. 4 (4): 320-328.

۱۷. قاسمی وحید، وحیدا فریدون و یزدخواستی گیسو، تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن، ۱۳۸۹، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، سال چهارم شماره نهم صفحه ۳۳- ۵۰

18. Deng L, and Gibson P., (2008), A qualitative evaluation on the role ofcultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. InternationalJournal of Leadership Studies. 3:181-197.

19. Capatina A. Micu A. Lukacs E. (2011) Opportunities for a Romanian company's business development in countries with cultural intelligence compatibility, African Journal of Business Management Vol.5 (30), pp. 11946-11954.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.3.2] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]