

Transformation in Behavioral and Social Sciences Education through Artificial Intelligence

1. Hamed Salimzadeh^{id}: Department of Management, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran.

2. Mohammad Javad Taghipourian^{id*}: Department of Entrepreneurship, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran (Corresponding Author)

3. Behzad Farrokhseresht^{id}: Department of Management, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran.

4. Javad Gilanipour^{id}: Department of Management, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran.

*Corresponding Author's Email Address: mj.taghipourian@iau.ac.ir

Abstract:

In the 21st century, technology has advanced significantly, leading to the development of numerous high-tech products that facilitate human work and activities. Among the most significant of these advancements is artificial intelligence (AI). AI enables the creation of solutions capable of addressing complex problems and offers novel approaches to problem-solving. It has opened the door to a revolution in the learning processes of social studies, transitioning from traditional educational methods to intelligent learning approaches. The present study aims to examine the challenges and opportunities presented by AI and information technology in universities within the modern world. This qualitative research employs a meta-synthesis methodology. Data collection tools include documents and prior research and library materials in this domain. The data analysis method utilized is open coding. According to the study's findings, out of 270 related articles, 37 primary or criterion studies were analyzed. The extracted propositions encompass 46 subcategories and 4 main categories. Based on the results of this study, 46 areas of AI transformation in the education of social and behavioral sciences were identified from the selected articles, categorized into four key domains: intelligent teaching and instruction in social sciences, intelligent learning in social sciences, intelligent management in social sciences, and intelligent assessment in social sciences. These areas contribute to the transformation of social sciences education.

Keywords: Artificial intelligence, transformation in AI education, social and behavioral sciences studies.

How to Cite: Salimzadeh, H., Taghipourian, M.J., Farrokhseresht, B., Gilanipour, J. (2025). Transformation in Behavioral and Social Sciences Education through Artificial Intelligence. *Management, Education and Development in Digital Age*, 2(1), 29-42.



مدلسازی سرمایه اخلاقی در سازمان‌های دولتی: رویکرد فراترکیب در تعالی اخلاقی

۱. حامد سلیم زاده ^{id}: گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۲. محمدجواد تقی پوریان ^{id*}: گروه کارآفرینی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

۳. بهزاد فرخ سرشت ^{id}: گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۳. جواد گیلانی پور ^{id}: گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: mj.taghipourian@iau.ac.ir

چکیده

سرمایه اخلاقی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی است که موجب افزایش انسجام اجتماعی، اعتماد عمومی و همکاری بین افراد در یک سازمان می‌شود. هدف پژوهش حاضر مدلسازی سرمایه اخلاقی در سازمان‌های دولتی: رویکرد فراترکیب در تعالی اخلاقی است. روش تحقیق در تحقیق حاضر کیفی است و پژوهشگر از طریق مرور نظام‌مند و فراترکیب، به تحلیل نتایج و یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد و با انجام گام‌های هفت گانه روش ساندلوسکی و باروسو مراحل تحقیق را تکمیل نموده است. مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی به تعداد ۳۷ مولفه شناسایی شده و در چهار بُعد سرمایه فردی (شامل ۹ مولفه)، سرمایه فرهنگی (شامل ۵ مولفه)، سرمایه روان‌شناختی (۱۱ مولفه) و سرمایه اجتماعی (۱۰ مولفه) دسته‌بندی شده‌اند. برای بهبود سرمایه اخلاقی یک چارچوب و دستورالعمل اخلاقی جامع، شفاف و مدون تنظیم گردد که در آن رفتارها و عملکردهای مورد انتظار را برای همه کارکنان مشخص نماید و به عنوان یک دستورالعمل رسمی در اختیار تمامی اعضا قرار داده شود.

کلیدواژه‌گان: سرمایه اخلاقی، سازمان‌های دولتی، روش فراترکیب.

نحوه استناددهی: سلیم زاده، حامد، تقی پوریان، محمدجواد، فرخ سرشت، بهزاد، گیلانی پور، جواد. (۱۴۰۴). مدلسازی سرمایه اخلاقی در سازمان‌های دولتی: رویکرد فراترکیب در تعالی اخلاقی. نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۲(۱)، ۲۹-۴۲.



مقدمه

سرمایه اخلاقی^۱ در دنیای پیچیده و رقابتی امروز به عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها مطرح شده است. بسیاری از سازمان‌ها در مسیر رشد و توسعه، بیشترین تمرکز خود را بر سرمایه‌های اقتصادی، انسانی و اجتماعی قرار می‌دهند، در حالی که سرمایه اخلاقی که زیربنای تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و تعاملات سازمانی است، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد (Babaloe et al., 2025; Zarnegarian, 2024). اخلاق جزء لاینفک بافت اجتماعی است و به عنوان سنگ بنای معنوی برای تداوم و پیشرفت جامعه عمل می‌کند (Mosquera et al., 2024; Nwafor & Okoye, 2024). در محیط‌هایی که اصول اخلاقی نادیده گرفته می‌شوند، کارکنان احساس ناامنی کرده و انگیزه و تعهد آن‌ها به سازمان کاهش می‌یابد. این امر می‌تواند منجر به افزایش نرخ ترک شغل، کاهش بهره‌وری و حتی آسیب به شهرت و برند سازمان شود. در مقابل، سازمان‌هایی که به تقویت سرمایه اخلاقی اهمیت می‌دهند، محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان با اطمینان و رضایت بیشتری فعالیت می‌کنند، تعارضات به شکل عادلانه مدیریت می‌شود و تصمیمات بر اساس اصول شفافیت، انصاف و مسئولیت‌پذیری اتخاذ می‌گردد (Shirvani et al., 2024). سرمایه اخلاقی در سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی عمل می‌کند. سازمان‌هایی که بر اصول اخلاقی پایبندند، روابط بهتری با مشتریان، سهامداران و کارکنان خود برقرار کرده و در بلندمدت موفق‌تر هستند. در این سازمان‌ها، تصمیم‌گیری‌ها شفاف‌تر بوده و تعهد به ارزش‌های اخلاقی باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی مانند رشوه، تقلب و سوءاستفاده از منابع سازمانی می‌شود (Taheriattar, 2017; Tama et al., 2023).

یکی از چالش‌های اساسی در سازمان‌ها، نبود چارچوب‌های مشخص برای نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان است. در بسیاری از موارد، اصول اخلاقی در سطح شعار باقی می‌ماند و به طور عملی در فرآیندهای سازمانی، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌ها پیاده‌سازی نمی‌شود. چنین رویه‌هایی در بلندمدت باعث تضعیف سرمایه اخلاقی سازمان شده و اعتماد کارکنان و ذی‌نفعان را از بین می‌برد (Babaloe et al., 2025). یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها سرمایه اخلاقی است. پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیرقانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها یاری می‌رساند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (Rahimi et al., 2024). ضرورت دارد که سازمان‌ها رویکردی سیستماتیک برای مدیریت و تقویت سرمایه اخلاقی اتخاذ کنند. این امر مستلزم تدوین سیاست‌های اخلاقی شفاف، توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، ایجاد ساختارهای نظارتی مؤثر و ارائه آموزش‌های مرتبط به کارکنان است. در غیر این صورت، سازمان‌ها با چالش‌های جدی در زمینه مدیریت منابع انسانی، تعاملات تجاری و پایداری در بازار مواجه خواهند شد (Davoudzadehmoghaddam et al., 2024). برای تقویت سرمایه اخلاقی، سازمان‌ها باید ابتدا یک کد اخلاقی سازمانی تدوین کنند که اصول و استانداردهای اخلاقی را مشخص کند. همچنین، برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای به کارکنان کمک می‌کند تا در موقعیت‌های حساس، تصمیم‌گیری‌های درستی داشته باشند. ایجاد سیستم‌های نظارتی و تشویقی نیز باعث می‌شود کارکنان انگیزه بیشتری برای رعایت اصول اخلاقی داشته باشند. در نهایت، رهبری اخلاقی مدار مهم‌ترین عامل در تقویت سرمایه اخلاقی است، زیرا رفتار مدیران به طور مستقیم بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (Ahmed & Khan, 2024; Almasradi, 2024; Zahed Babolan et al., 2023). بی‌اعتنایی به سرمایه‌های اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، منجر به از بین رفتن سازمان‌ها می‌شود. بر این اساس باید اذعان داشت که یکی از شاخص‌های مهم توسعه در کشورهای پیشرفته، نهادینه کردن فرهنگ کار با رویکرد سرمایه اخلاقی مندرج در اصول پایه‌ای و نهادینه شده از سوی سازمان‌های بالادستی است که در حفظ و امنیت سازمان‌ها و نهادهای فعال در جامعه، نقش بسزایی ایفا می‌نمایند و هدف اصلی آنها، ایجاد درک انجام وظایف از سوی افراد و سازمان است (Sufi et al., 2023; Tama et al., 2023).

سرمایه اخلاقی در محیط‌های سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ اخلاقی قوی هستند، کارکنانی متعهدتر، محیط کاری سالم‌تر و عملکرد بهتری دارند. در چنین محیط‌هایی، رقابت سالم جایگزین رقابت ناسالم می‌شود، تصمیم‌گیری‌ها بر اساس اصول اخلاقی صورت می‌گیرد و اعتماد میان مدیران، کارکنان و مشتریان افزایش

¹. Ethical Capital

می‌یابد (Kim & Lee, 2024). امروزه نقش و اهمیت سرمایه اخلاقی و تمرکز بر راهکارهای ارتقاء کیفیت آن در حوزه فردی، گروهی و سازمانی، یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است و اهمیت حفظ و ثبات سازمانی و توسعه آن بر کسی پوشیده نیست. چراکه سرمایه اخلاقی در بلندمدت می‌تواند جایگاه مناسبی را برای سازمان‌ها و جوامع به وجود آورد (Davoudzadehmoghaddam et al., 2024; Emami et al., 2024). سرمایه اخلاقی یکی از مهمترین موضوعات در جهان پیشرفته و صنعتی غرب به حساب می‌آید. موضوعی که متأسفانه در کشور ما آنچنان که باید و شاید، مورد توجه قرار نگرفته و بیم آن می‌رود تا چندی دیگر، به بحرانی جدید در نظام سازمانی تبدیل شود. آن زمان است که دیگر نمی‌توان به برخوردهای قهرآمیز اتکا کرد و نیاز به برنامه آموزشی و سازوکاری مدون برای آشنایی افراد فعال در این بخش، با کلیدی‌ترین عناصر و اصول اخلاق سازمانی احساس می‌شود. در واقع برای سازمان‌ها باید روشن شود که در شرایطی می‌توانند به حضور پر قدرت خود در چرخه کسب‌وکار ادامه دهند و به فعالیت در خارج از مرزهای ایران امید داشته باشند که به استانداردها و ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند (Jiang et al., 2024). سرمایه اخلاقی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی است که موجب افزایش انسجام اجتماعی، اعتماد عمومی و همکاری بین افراد در یک سازمان می‌شود. این نوع سرمایه نقش مهمی در کاهش فساد، تقویت عدالت و بهبود تعاملات اجتماعی دارد. سازمان‌هایی که از سرمایه اخلاقی بالایی برخوردارند، دارای سطح بالایی از صداقت، مسئولیت‌پذیری، رعایت قوانین و همدلی میان کارکنان هستند (She, 2023; Suandi et al., 2023).

امروزه مدیران به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان کارکنان و سازمان‌ها را اداره کرد. اجرای صرف قانون، نیازمند کنترل بیرونی است که نتیجه کمی در دستیابی به اهداف سازمانی دارد. در کنار آنها علاوه بر کنترل و نظارت‌های قانونی و مقرراتی (کنترل بیرونی)، کنترل‌ها و نظارت‌های درونی برای اداره بهتر کارکنان ضرورت دارد. در این میان سرمایه اخلاقی نقش راهبردی در موفقیت سازمان و تأثیرات مهمی در سازمان دارد که از جمله می‌توان به پیشبینی پذیر کردن سازمان اشاره نمود. از دیگر نتایج التزام به اخلاقیات، رسیدن به خود کنترلی است. برای اینکه بتوانیم از کنترل‌های بیرونی به سمت کنترل‌های درونی حرکت کنیم یکی از مهمترین ابزارهای کار وجود سرمایه اخلاقی است (Sufi et al., 2023). در این پژوهش محقق دنبال ارائه مدل سرمایه اخلاقی در سازمان‌های دولتی با روش فراترکیب می‌باشد که در ادامه، به تحلیل نتایج و یافته‌های پژوهشگران پیشین پرداخت و جهت این امر از گام‌های هفت گانه روش ساندلوسکی و باروسو استفاده نموده است.

روش‌شناسی پژوهش

در تحقیق حاضر محقق به دنبال ارائه مدل سرمایه اخلاقی در سازمان‌های دولتی با روش فراترکیب است. فراترکیب تحلیل یافته‌های مطالعات گذشته است. به عبارتی؛ فراترکیب بر مطالعه‌های کیفی که لزوماً مبانی نظری وسیعی را شامل نمی‌شود؛ تمرکز دارد و بجای ارائه خلاصه جمعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند. به منظور تحقق هدف مقاله، یعنی شناسایی عوامل تشکیل دهنده سرمایه اخلاقی با روش فراترکیب، در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است.

یافته‌ها

گام اول: تنظیم سوالات پژوهش:

برای انجام این قسمت از یک الگوریتم چهارسؤالی استفاده می‌شود در جدول ۱، چهار سوال برای عوامل تشکیل دهنده سرمایه اخلاقی عنوان شده است که شامل چهار قسمت چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونگی انجام پژوهش است.



جدول ۱. سوالات پژوهش

ردیف	الگوریتم چهار سوالی	الگوریتم چهار سوالی پژوهش
۱	What- برای یافتن چه چیز مطالعه فراترکیب تنظیم شده است؟	مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی چه چیزهایی هستند؟
۲	Who- جامعه مورد مطالعه کدام است؟	در این پژوهش جامعه شامل کتب، مقالات علمی به زبان فارسی و انگلیسی معتبر در نظر گرفته شده است.
۳	When- دامنه زمانی انجام پژوهش چه سال‌هایی است؟	در این پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۵ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ شمسی
۴	How- روش انجام مطالعه چگونه است؟	نحوه گردآوری داده‌ها به روش تحلیل مقالات پیشینه

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جست و جوی نظام‌مند مقالات و پژوهش‌های منتشر شده در مجلات علمی مختلف و معتبر داخلی و خارجی و همچنین منابع عمومی و سایت‌های سازمان‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد. ابتدا واژگان کلیدی مرتبط گزینش می‌شود. این واژگان در جدول شماره ۲ فهرست شده است.

جدول ۲. کلیدواژه‌های جستجو

ردیف	کلید واژه‌های انگلیسی	کلید واژه‌های فارسی
۱	Et hi cs- Mral	اخلاق
۲	Mral Capi t al - Et hi cal Capi t al	سرمایه اخلاقی

سپس از طریق موتورهای جست و جو و سایت‌های معتبر مقالات، پایان نامه‌ها و مطالب با واژه‌های کلیدی انگلیسی و فارسی جست و جو شدند که واژه‌های بکاررفته در موتورهای جست و جو و سایت‌های معتبر به شرح جدول شماره ۳ است.

جدول ۳. پایگاه‌های مورد بررسی در زمینه سرمایه اخلاقی

منابع	پایگاه‌های اطلاعاتی
داخلی	wwwsi di r wwwMagi ran.com wwwNoor nags.com wwwci vi l i ca.com
خارجی	wwwgoogl eschol ar.com wwwsci encedi rect.com wwwspri nger.com wwwener al di nsi ght.com

گام سوم: جست و جو و انتخاب متون مناسب

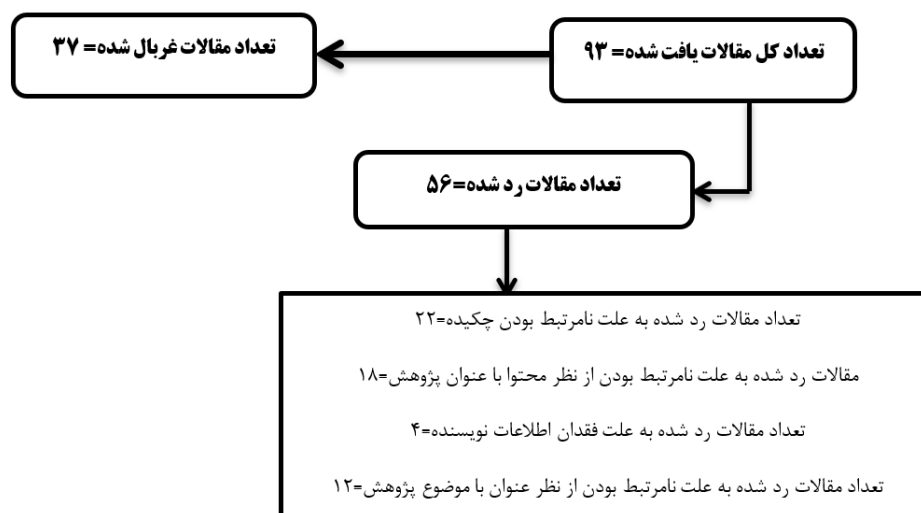
در این گام باید کیفیت مطالعه ارزیابی شود. هدف این مرحله حذف مقاله‌ها و کتاب‌هایی است که به یافته‌های ارائه شده در آنها اعتمادی نیست. در بین ۹۳ منبع که بر اساس واژگان کلیدی در سایت‌های ذکر شده فوق استخراج شد به لحاظ تعیین دقت، اعتبار و اهمیت و نیز به منظور ارزیابی و گزینش دقیق‌تر پژوهش‌های مورد بررسی، منابع بر اساس

هماهنگی و همخوانی عنوان با تحقیق حاضر، بررسی چکیده به منظور بررسی روش‌های تحلیل و یافته‌ها، بررسی محتوی منابع به منظور همخوانی با تحقیق حاضر بررسی شدند و در نهایت ۳۷ مقاله با روش‌های کیفی، کمی و آمیخته (کمی / کیفی) وارد فرایند تحقیق شدند. نمودار زیر فرایند جستجو و انتخاب متون مناسب را بر اساس عنوان، چکیده و محتوای مقالات ارزیابی شده نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌ها و معیارهای اولیه بررسی مقالات

شاخص‌ها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
دوره زمانی انجام پژوهش	مقالات و پژوهش‌های چاپ شده از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ یا پژوهش‌های که قبل از سال ۱۳۹۰ به چاپ رسیده‌اند.	
زبان پژوهش	فارسی و انگلیسی	زبان‌های دیگر به غیر از فارسی و انگلیسی
نوع مقالات	پژوهش‌های چاپ شده در پایگاه‌های علمی	سایر (مانند مقالاتی که در روزنامه‌ها و وبلاگ‌ها چاپ شده)
موضوع	ارائه مدل سرمایه اخلاقی	موضوعاتی غیر از سرمایه اخلاقی
نوع مجله	ایندکس شده در پایگاه‌های علمی	سایر

در نمودار ذیل دلیل رد برخی مقالات به تفکیک ارائه شده است:



شکل ۱. الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

استخراج یافته‌های پژوهش، اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی پژوهشگر یا پژوهشگران، کشور، عنوان مقاله و سال انتشار طبقه‌بندی می‌شود. در این مرحله مقاله‌های نهایی به روش تحلیل متن مطالعه شدند. نتایج به دست آمده از این مرحله در جداول زیر نشان داده شده است.

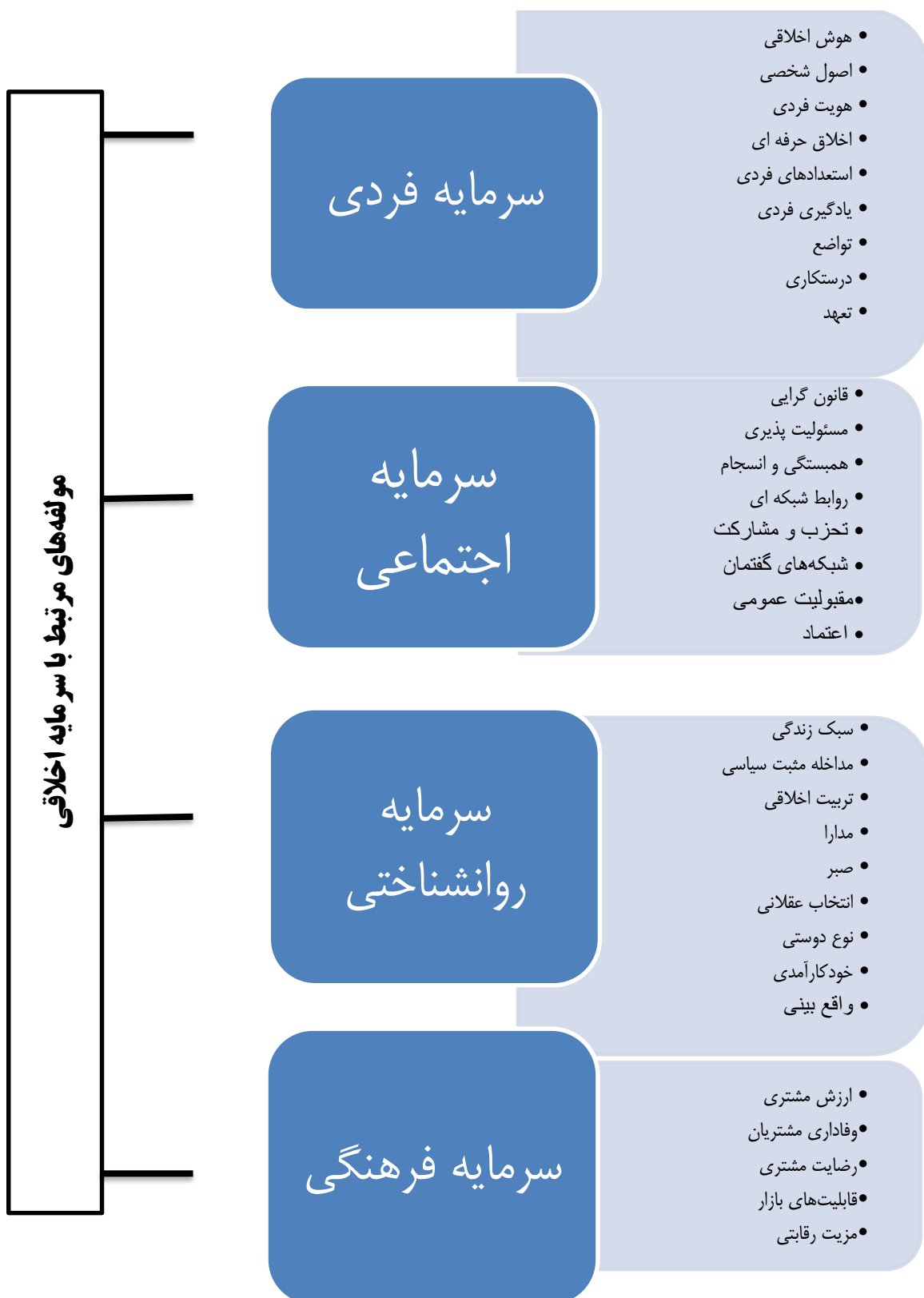
جدول ۵. شناسایی مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی

ردیف	مولفه‌های استخراج شده
۱	دانش محوری، سرمایه فکری و توجه به نیروی انسانی
۲	تقوا (شامل: خویشتن داری، خداترسی و رازداری)؛ معنی داری شغل (تعهد، تخصص طلبی، استقلال و صداقت) و شفافیت (شامل واقع بینی، قانون گرایی و پاسخگویی)
۳	رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، فضای اخلاقی و اعتبار سازمانی

۴	سیستم پاداش‌دهی، آداب رفتاری، ارزش‌ها، عدالت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و هنجارها، شایسته سالاری، کارگروهی، الزامات اخلاقی، اعتماد، قانون‌مداری، مسئولیت‌پذیری، تعلق سازمانی، هویت، همبستگی و انسجام، روابط شبکه‌ای و پیکربندی آن، ارزش روز شرکت، میزان هزینه‌ها، تحزب و مشارکت، سازمان‌های بین‌المللی و زبان و کدهای مشترک
۵	عوامل فردی (مسئولیت‌پذیری، الگوی اخلاقی، صادق بودن و وفاداری اخلاقی)، عوامل سازمانی (فرهنگ اخلاقی سازمان، جو اخلاقی سازمان، سبک رهبری اخلاقی) و عوامل فراسازمانی (عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی).
۶	رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، جو اخلاقی، شهرت سازمان، سازمان اخلاق محور، وفاداری اخلاقی، محتوای اخلاقی خدمات، فروش اخلاق محور و مسئولیت‌پذیری اخلاقی
۷	اخلاق محوری (منشور اخلاقی، ارزش‌های فردی، ارزش‌های مدیریتی، شفافیت، صداقت، آموزه‌های اخلاقی)؛ سرمایه اجتماعی (اعتماد سازی، مخاطب محوری، مقبولیت عمومی و رضایتمندی عمومی)؛ مسئولیت اجتماعی (توجه به مسائل دیگران، دغدغه مند بودن مردمی)
۸	درستکاری، توسعه پایدار و هوش اخلاقی
۹	اصول شخصی، هنجارها
۱۰	هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی
۱۱	توجه به محیط زیست، درک حقوق بشر
۱۲	هویت فردی، ارزش‌های فردی، حفظ کرامت و روابط انسانی، حفظ ارزش‌های فرهنگی، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، استقرار معنویت، مسئولیت‌پذیری فردی، رشد فردی، یادگیری فردی، جانشین پروری، تعلق سازمانی، مداخله مثبت سیاسی، برابری در پرداخت‌ها، رضایت شغلی، دستیابی به اهداف سازمانی، سرمایه استراتژیک، تربیت اخلاقی در خانواده، اخلاق و معنویت در جامعه، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش فردی، باور فردی، استعدادها، مسائل سیاسی، مسائل اقتصادی، مسائل اجتماعی، مسائل سازمانی توسعه فردی، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی
۱۳	توجه به رفاه اجتماعی، رعایت حقوق افراد، ترویج رفتار اجتماعی و اخلاقی، برابری اقتصادی
۱۴	رهبری اخلاقی (صداقت، اعتماد، خدمات، تواضع و تنظیم فعالیت‌ها)، فرهنگ اخلاقی (پیش‌بینی، تأیید و ابراز عقاید مخالف)، فضای اخلاقی (فضای ابزاری، فضای خیرخواهی و فضای اصولی) و اعتبار سازمان (کیفیت محصول و خدمات، مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی)
۱۵	عاملیت اخلاقی غیر عمدی منفی، عاملیت اخلاقی عمدی (از پیش تعیین شده)
۱۶	سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی
۱۷	شفافیت، اعتماد، عدالت
۱۸	رعایت انصاف به حقوق افراد، شفافیت در محیط کار، معناداری مسئولیت هر فرد در سازمان
۱۹	صداقت و درستکاری
۲۰	شایستگی فردی و درستکاری
۲۱	اعتماد، دقیق بودن، همبستگی بین فردی، برابری، انصاف، مسئولیت‌پذیری
۲۲	الزامات اخلاقی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، سرمایه فیزیکی و سرمایه روانی-اجتماعی
۲۳	عوامل تولید، سرمایه اجتماعی، روابط بین فردی، سبک زندگی
۲۴	اخلاق تجاری، ارزش آفرینی فردی و موقعیتی، رفتار آموزش اخلاق کسب و کار، فعالیت‌های ارزش آفرین و توسعه فرهنگ
۲۵	سرمایه مبادله‌ای، اجتماعی بودن
۲۶	اخلاق رسانه‌ای، تحلیل احساسات، شبکه‌های گفتمان
۲۷	ارزش‌ها و اصول، استحقاق و تعهدات، تبعیت بوروکراتیک، صلاح‌دید، آسیب‌پذیری و شایستگی، و اخلاق کاری.
۲۸	سرمایه سیاسی، قضاوت اجتماعی، رفتار مناسب در جامعه
۲۹	مدارا، صبر، احترام متقابل، عمل متقابل و اعتماد
۳۰	اصلاح رفتارهای نادرست، تعهد، صداقت
۳۱	اعتماد، احترام، اصالت، عمل متقابل و تعهد
۳۲	توجه به عوامل معنوی، اعتماد
۳۳	صداقت و درستی، پاسخگویی، حکمرانی جامع و انتخاب عقلانی
۳۴	خدمات داوطلبانه شرکتی و نوع دوستی
۳۵	ارتباطات، پویایی محیطی، توجه به نیازهای بقاء، امنیت
۳۶	قابلیت اعتماد، احساسات نسبت به شرکت، شهرت شرکت
۳۷	اخلاق هنجاری، اخلاق انتقادی، اخلاق فضیلت، عقلانیت اقتصادی، عقلانیت اجتماعی

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

پس از بررسی نهایی، مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی به تعداد ۵۸ مولفه شناسایی شده و در چهار بُعد سرمایه فردی، سرمایه فرهنگی، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی دسته‌بندی شده‌اند که در قالب نمودار زیر معرفی شدند.



شکل ۲. مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی

گام ششم: کنترل کیفیت

در این پژوهش سعی بر آن داشته است تا از منابع معتبر علمی استفاده شود و منابعی که با توجه به ملاک‌های ورودی و خروجی ارائه شده است در گام دوم، اعتبار علمی ناکافی داشتند، در فرآیند فراترکیب مورد از چرخه مطالعه خارج شدند. همچنین برای حفظ کیفیت مطالعه از شاخص کاپا استفاده شده است. در این پژوهش، پژوهشگران برای کنترل مفاهیم استخراجی مطالعات بررسی شده، از مقایسه نظرات خود با یک خبره دیگر (دارای دکترای مدیریت دولتی و متخصص حوزه رفتار) نیز بهره برده است. برای این منظور یک پرسشنامه چند سوالی برای عوامل تاثیر گذار و تاثیر پذیر و یک پرسشنامه از ابعاد طراحی شد. سپس داده‌های به دست آمده از طریق نرم افزار **spss ۱۹** تجزیه و تحلیل برای استخراج ضریب کاپا انجام شد.

جدول ۶. وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
کمتر از ۰	ضعیف
۰-۰/۲	بی اهمیت
۰/۴-۰/۲۱	متوسط
۰/۰-۰/۴۱	مناسب
۰/۰-۰/۶۱	معتبر
۱-۰/۸۱	عالی

جدول ۷. محاسبات ضریب کاپا برای ابعاد سرمایه اخلاقی

مقدار	خطای استاندارد تقریبی	مقدار تی تقریبی	معناداری تقریبی
اندازه گیری کاپا	۱/۰۰۰	۸/۴۵۹	۰/۰۰۰
تعداد موارد معتبر	۱۴		

نتایج محاسبات نشان داده که مقدار شاخص کاپا برای ابعاد عوامل تاثیر گذار و تاثیر پذیر ۱/۰۰۰ و برای ابعاد سرمایه اخلاقی ۸/۴۵۹ به دست آمده است. که با توجه به جدول زیر در سطح توافق عالی قرار گرفته است.

بحث و نتیجه گیری

به منظور تحقق هدف مقاله، یعنی ارائه مدل سرمایه اخلاقی با روش فراترکیب در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است در نتیجه نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آن‌ها با سوال پژوهش تشکیل شد. در گام اول که تنظیم سوالات پژوهش بوده است از یک الگوریتم چهارسوالی استفاده شد چهار سوال برای عوامل تشکیل دهنده سرمایه اخلاقی عنوان شده است که شامل چهار قسمت چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونه انجام پژوهش بود. گام دوم بررسی نظام‌مند متون بود در این مرحله پژوهشگر به جست و جوی نظام‌مند مقالات و پژوهش‌های منتشر شده در مجلات علمی مختلف و معتبر داخلی و خارجی و همچنین منابع عمومی و سایت‌های سازمان‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب پرداخت. در گام سوم جست و جو و انتخاب متون مناسب انجام گرفت. هدف این مرحله حذف مقاله‌ها و کتاب‌هایی بود که به یافته‌های ارائه شده در آن‌ها اعتمادی نبود. در این مرحله پس از مراحل پالایش (مطابق شکل ۲)،

از میان ۹۳ مطالعه، ۵۶ مطالعه حذف و ۳۷ پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب شد. در گام چهارم استخراج یافته‌های پژوهش، اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی پژوهشگر یا پژوهشگران، کشور، عنوان مقاله و سال انتشار طبقه‌بندی شد. در این مرحله مقاله‌های نهایی به روش تحلیل محتوا مطالعه شدند. گام پنجم، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کمی بود، در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی از روش کدگذاری باز انجام شده است. بدین منظور، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات، کد باز در نظر گرفته شده است. سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از کدها، در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شده است. در گام ششم که کنترل کیفیت بود برای این منظور یک پرسشنامه طراحی شد. سپس داده‌های به دست آمده از طریق نرم افزار SPSS ۱۹ تجزیه و تحلیل برای استخراج ضریب کاپا انجام شد. در گام آخر (هفتم) نیز پس از بررسی نهایی شاخص‌ها و طبقه‌بندی کدها با استفاده از ترسیم مدل در قالب مفاهیم و مولفه‌ها به کدگذاری باز و خوشه‌بندی پرداخته شده است. در نهایت، مولفه‌های مرتبط با سرمایه اخلاقی شناسایی شده و در چهار بُعد سرمایه فردی، سرمایه فرهنگی، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی دسته‌بندی شده‌اند. بُعد اول سرمایه فردی شامل (پاسخگویی- تقوا- خویش‌داری- خداترسی- راز داری- تعهد- صداقت- آداب رفتاری- وفاداری اخلاقی- ارزش‌های فردی- رشد فردی- یادگیری فردی- تواضع- توجه به مسائل دیگران- درستکاری- هوش اخلاقی- اصول شخصی- هویت فردی- اخلاق حرفه‌ای استعدادهای فردی)؛ بُعد دوم سرمایه فرهنگی شامل (دانش محوری- فضای اخلاقی- هنجارها و ارزش‌ها- قانون مداری- هویت- جو اخلاقی- فرهنگ اخلاقی- توجه به محیط زیست- الزامات اخلاقی)؛ بُعد سوم سرمایه روان‌شناختی شامل (سبک زندگی- مداخله مثبت سیاسی- تربیت اخلاقی- مدارا- صبر- انتخاب عقلانی- نوع دوستی- خودکارآمدی- واقع بینی)؛ بُعد چهارم سرمایه اجتماعی شامل (توجه به نیروی انسانی- قانون گرایی- مسئولیت پذیری- همبستگی و انسجام- روابط شبکه‌ای- تحزب و مشارکت- رضایتمندی عمومی- توسعه اجتماعی- شبکه‌های گفتمان- کدهای مشترک- کارگروهي- مقبولیت عمومی- معنویت در جامعه- مسائل اجتماعی- مسائل سیاسی جامعه- توجه به رفاه اجتماعی- همبستگی بین فردی- ترویج رفتار اجتماعی- اعتماد- فعالیت‌های ارزش آفرین) است. سرمایه اخلاقی در دنیای پیچیده و رقابتی امروز به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها مطرح شده است. امروزه نقش و اهمیت سرمایه اخلاقی و تمرکز بر راهکارهای ارتقاء کیفیت آن در حوزه فردی، گروهی و سازمانی، یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است و اهمیت حفظ و ثبات سازمانی و توسعه آن بر کسی پوشیده نیست. چراکه سرمایه اخلاقی در بلندمدت می‌تواند جایگاه مناسبی را برای سازمان‌ها و جوامع به وجود آورد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد شده است:

- تنظیم منشور اخلاقی جامع، مدون و شفاف: یک چارچوب و دستور العمل اخلاقی جامع، شفاف و مدون تنظیم گردد که در آن رفتارها و عملکردهای مورد انتظار را برای همه کارکنان مشخص نماید و به عنوان یک دستورالعمل رسمی در اختیار تمامی اعضا قرار داده شود.
- ایجاد کمیته‌های اخلاقی: ایجاد کمیته‌های اخلاقی در سازمان برای نظارت بر شیوه‌های اخلاقی و رسیدگی به معضلات اخلاقی مورد توجه قرار گیرد.
- سرمایه گذاری جامعه: تخصیص منابع برای پروژه‌های سرمایه گذاری جامعه که با ارزش‌های سازمان هماهنگ است و سرمایه اخلاقی را افزایش می‌دهد صورت گیرد.
- برنامه‌های آموزشی: اجرای برنامه‌های آموزشی منظم در مورد تصمیم‌گیری اخلاقی و سرمایه اخلاقی برای همه کارکنان.
- سیاست‌های افشاگر: سیاست‌های افشاگران قوی ایجاد شود که از کارمندانی که رفتار غیراخلاقی را گزارش می‌کنند محافظت نمایند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع



در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

In the increasingly complex and competitive landscape of contemporary organizational environments, ethical capital has emerged as a key determinant of sustainable success. While economic, human, and social capitals have historically garnered significant attention, the foundational role of ethical capital in guiding decisions, shaping behaviors, and structuring organizational interactions is only recently gaining overdue recognition (Babaloe et al., 2025; Zarnegarian, 2024). Ethics functions as a cornerstone of societal cohesion and institutional endurance, particularly in contexts where ethical norms are actively integrated into workplace practices (Mosquera et al., 2024; Nwafor & Okoye, 2024). The absence of ethical structure often fosters employee disengagement, high turnover rates, and organizational inefficiency. In contrast, institutions that prioritize ethical norms foster trust, fairness, and accountability, thereby establishing a resilient organizational culture (Shirvani et al., 2024).

Organizations grounded in ethical principles benefit from transparent governance, improved stakeholder relations, and a reduced incidence of unethical practices such as bribery, fraud, and misuse of resources (Taheriattar, 2017; Tama et al., 2023). Nonetheless, many institutions suffer from the absence of concrete frameworks for institutionalizing ethics. Ethical guidelines often remain rhetorical and fail to influence policy or operational decisions, which over time erodes trust among employees and stakeholders (Babaloe et al., 2025). As the complexity of public institutions increases and unethical behaviors become more prevalent, organizational theorists and managers alike advocate for structured ethics management programs (Rahimi et al., 2024). These initiatives include establishing clear ethical codes, fostering an ethical organizational culture, developing oversight structures, and offering targeted training.

To institutionalize ethical capital, organizations must first develop formal codes of conduct outlining expected behaviors. They must also offer training in professional ethics to enable sound decision-making in complex scenarios. Reinforcement systems that reward ethical behavior further strengthen such initiatives. However, perhaps most crucial is the ethical orientation of leadership, which directly influences employee values and actions (Ahmed & Khan, 2024; Almasradi, 2024; Zahed Babolan et al., 2023). Without these concerted efforts, organizations face a decline in internal coherence, trust, and external reputation. In progressive nations, ethical capital is regarded as a key index of development. These societies embed ethics in the workplace culture, recognizing it as vital to organizational security, longevity, and legitimacy (Sufi et al., 2023; Tama et al., 2023).



Research shows that a robust ethical culture increases employee commitment, enhances workplace morale, and improves performance outcomes (Kim & Lee, 2024). Moreover, ethical capital mitigates corruption, advances justice, and fosters meaningful social interaction (She, 2023; Suandi et al., 2023). Rather than relying solely on legal frameworks, effective organizations cultivate internal ethical controls to complement external oversight mechanisms. As such, ethical capital serves not only as a strategic resource but also as a vehicle for long-term societal and institutional transformation (Sufi et al., 2023). In this study, we aim to develop a conceptual model of ethical capital in public organizations through a qualitative meta-synthesis methodology.

Methods and Materials

The present research employed a qualitative meta-synthesis approach, specifically utilizing the seven-step method proposed by Sandelowski and Barroso (2007) to model ethical capital in public organizations. The data corpus consisted of both Persian and English scientific articles, theses, and reports published between 2010 and 2025. A systematic review was conducted across recognized academic databases including SID, Magiran, Civilica, Google Scholar, ScienceDirect, and Emerald Insight. The initial search retrieved 93 documents, of which 37 met the inclusion criteria after rigorous screening based on relevance, credibility, publication period, and language. The selected studies included qualitative, quantitative, and mixed-method research. The data analysis followed an open coding process in which similar codes were grouped into subcategories and main categories. A reliability check was conducted using Kappa statistics, and expert validation ensured conceptual consistency. The final model was structured around four primary dimensions of ethical capital: individual, cultural, psychological, and social.

Findings

The data analysis revealed 58 key components of ethical capital, categorized under four overarching dimensions. The first dimension, individual capital, included elements such as responsibility, self-restraint, moral loyalty, honesty, humility, transparency, trustworthiness, and personal integrity. These traits were identified as central to internal self-regulation and ethical decision-making. The second dimension, cultural capital, encompassed knowledge-based leadership, adherence to moral norms, lawfulness, environmental sensitivity, and a shared ethical climate, all of which contribute to the collective value system of the organization.

The third dimension, psychological capital, integrated constructs such as resilience, altruism, political positivity, lifestyle choices, and ethical upbringing. These internal motivators were linked to emotional regulation and social responsibility. Finally, the fourth dimension, social capital, covered aspects like teamwork, public satisfaction, spiritual values, social cohesion, discourse networks, and collective trust. This dimension underscored the importance of relational and communal ethics in enhancing organizational connectivity.

Furthermore, statistical validation using SPSS confirmed the robustness of the framework. The Kappa coefficient, used to assess inter-rater reliability, yielded a perfect agreement value of 1.000, indicating a high level of consistency across evaluators in identifying the proposed components and dimensions. The final conceptual model represents a comprehensive framework for understanding and enhancing ethical capital in public sector organizations.

Discussion and Conclusion

This study employed a systematic meta-synthesis approach to develop a conceptual model of ethical capital in public organizations. Through the application of Sandelowski and Barroso's seven-step method, a rigorous analytical framework was established to explore the multifaceted nature of ethical capital. The research questions were guided by a structured algorithm focusing on what constitutes ethical capital, who the sources of knowledge are, when these insights were produced, and how



the data were analyzed. A methodical review of domestic and international literature led to the identification of 37 high-quality studies that informed the model.

The open coding process allowed for the extraction and categorization of 58 components into four key dimensions: individual, cultural, psychological, and social capital. This holistic typology highlights how ethical capital is not confined to personal attributes or organizational policies alone but is instead a dynamic interplay of internal and external factors influencing behavior at all levels. By capturing the ethical ecosystem within which public organizations operate, this model provides both diagnostic and prescriptive utility.

This research confirms the centrality of ethical capital in fostering effective, transparent, and socially responsible governance. The findings underscore the urgent need for institutions to go beyond legal compliance and adopt proactive strategies for embedding ethical principles into daily operations. Ethical leadership, structured training programs, formal codes of conduct, and community-oriented investments are all recommended actions derived from the study's insights. Moreover, institutionalizing ethics requires mechanisms that encourage ethical behavior and protect individuals who report misconduct.

Ultimately, the development of ethical capital is not merely an internal organizational issue but a societal imperative. In the absence of ethical foundations, organizations risk operational failure, reputational damage, and erosion of public trust. By adopting a model-based approach to ethical development, public organizations can enhance not only their internal functioning but also their contribution to the broader social fabric. This research contributes to a growing body of knowledge advocating for the strategic prioritization of ethics in organizational development and offers a validated framework for future studies and policy implementations aimed at cultivating ethical capital across various institutional settings.

References

- Ahmed, M., & Khan, M. I. (2024). Unpacking the Paradoxical Impact of Ethical Leadership on Employees' Unethical Pro-Organizational Behavior: The Interplay of Employees' Psychological Capital and Moral Identity. *Sage Open*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/21582440241300194>
- Almasradi, R. B. (2024). Islamic Work Ethics and Employee Social Responsibility of Service Sector in Saudi Arabia. Mediating Role of Organizational Identification. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 4574-4582. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4569>
- Babaloe, A., Zarandi, H. M., & Kamyabi, M. (2025). Development of a Structural Model for Predicting Organizational Performance of Bank Employees in Western Tehran Branches Based on Career Path Resilience and Psychological Capital: The Mediating Role of Professional Ethics. *Ijmob*, 5(1), 176-183. <https://doi.org/10.61838/kman.ijmob.5.1.18>
- Davoudzadehmoghaddam, A., Jafarinia, S., Hassanpoor, A., & Vakili, Y. (2024). Workforce Diversity in Organizations: A Systematic Review with an Emphasis on Iranian Organizations. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 4(1), 149-156. <https://doi.org/10.61838/kman.ijmob.4.1.18>
- Emami, D., Ahmadi, M., & Ghaffari, R. (2024). Presenting a Pattern of Flexible working Hours in Government Organizations with an Emphasis on Increasing the Productivity Level of Academic Employees in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.6>
- Jiang, M., Jia, F., Chen, L., & Xing, X. (2024). Technology adoption in socially sustainable supply chain management: Towards an integrated conceptual framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 206, 123537. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123537>
- Kim, D., & Lee, M.-J. (2024). The role of ethical leadership in enhancing organizational culture and performance. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 1(2).
- Mosquera, P., Tigre, F. B., & Alegre, M. (2024). Overcoming Organizational Politics and Unlocking Meaningful Work Through Ethical Leadership. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/ijoes-04-2024-0108>
- Nwafor, R. N., & Okoye, F. O. (2024). Relationship between principals' ethical leadership behavior and school organizational climate in public secondary schools in Anambra State. *UNIZIK Journal of Educational Research and Policy Studies*, 17(1), 58-67. <https://unijerps.org/index.php/unijerps/article/view/599>
- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsiad*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsiad.4.4.11>



- She, J. (2023). Effect of Ethical Leadership on Nurses' Organizational Silence: The Mediating Role of Organizational Justice. *Journal of nursing management*, 2023, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2023/9929435>
- Shirvani, T., Omid, A., & Safari, S. (2024). Compilation of Organizational Virtue Model based on Professional Ethics and Organizational Justice of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Human Resource Management in Sports*, 11(1), 113-130. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13653.2584>
- Suandi, E., Herri, H., Yuliasri, Y., & Syafrizal, S. (2023). An empirical investigation of Islamic marketing ethics and convergence marketing as key factors in the improvement of Islamic banks performance. *Journal of Islamic Marketing*, 14(6), 1438-1462. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07-2021-0225>
- Sufi, A. F., Raja, U., & Butt, A. N. (2023). Impact of Peer Unethical Behaviors on Employee Silence: The Role of Organizational Identification and Emotions. *Journal of Business Ethics*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05397-x>
- Taheriattar, G. (2017). Ethical Leadership as a Facilitator of Good Governance Realization. *Public Organizations Management*, 6(1), 115-130. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_4320_06650200627889c22698210acd3a57c0.pdf
- Tama, G. M., Yasa, G. W., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. (2023). Organizational Culture as a Moderation of Influence of Professional Commitment and Moral Reasoning on Independent Auditors' Ethical Decisions. *Wiga Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 17-27. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.945>
- Zahed Babolan, A., Abdolazadeh, M., & Esmaeili, M. (2023). A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Socialization in Iranian Educational Organizations. *Sociology of Education*, 10(1), 214-223. <https://doi.org/10.22034/ijes.2023.2006997.1439>
- Zarnegarian, Y. (2024). The Mediating Role of Islamic Work Ethics in the Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *Qeios*, 6(11). <https://doi.org/10.32388/jfi02p.2>

