

## بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر

زهرا عباسپور قاضی جهانی<sup>۱</sup>

امیدعلی حسین‌زاده<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۳/۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۸/۴/۲۸

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر انجام گرفت. پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۲۷۳ نفر از مدیران و معاونان مدارس آموزش و پرورش منطقه آذرشهر بودند که از این تعداد ۱۶۷ نفر مرد و ۱۰۶ نفر زن بودند. نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ نفر تعیین شد که از این تعداد ۹۸ نفر مرد و ۶۲ نفر زن با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه رهبری معنوی (فرای و همکاران، ۲۰۰۵)، پرسشنامه سرمایه فکری (بونتیس، ۱۹۹۸)، و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳)، بود. برای تحلیل فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بین سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0/05$ ). ضریب رگرسیون رهبری معنوی ( $\beta = 0/265$ ) و سرمایه فکری ( $\beta = 0/105$ ) بر روی اخلاق حرفه‌ای با توجه به مقدار آزمون t معنادار بود و نشان داد که رهبری معنوی و سرمایه فکری می‌توانند اخلاق حرفه‌ای را به طور معناداری پیش‌بینی نمایند.

**واژگان کلیدی:** رهبری معنوی، سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز-ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی؛ شبستر-ایران (نویسنده مسئول).

## مقدمه

یکی از عواملی که با اخلاق حرفه‌ای در ارتباط است، رهبری معنوی می‌باشد. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک چشم‌انداز متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور می‌باشد (فرای، مترلی و اویمت، ۲۰۱۰). رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توان‌مندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است. رهبری معنوی یک بُعد بزرگ از مسئله رهبری سازمان است که نادیده گرفته شده درحالی که در قرارداد روان‌شناختی سازمان‌های کاری دخیل است (کریشناکومار، هاوتن، نک و الیسون، ۲۰۱۵). رهبری معنوی در سازمان که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح را در هم ادغام می‌کند نمود دارد. افراد در چنین سازمان‌هایی توان‌مند هستند و صلاحیت دست‌یابی به چشم‌انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند (فیرهولم و گرانو، ۲۰۱۵).

رهبری معنوی می‌تواند به عنوان یک حوزه تحقیق در زمینه وسیع‌تری از معنویت در محیط کار دیده شود. ایگل و فرای (۲۰۱۷)، بیان کرده‌اند که رهبران معنوی به برخی از ویژگی‌های مهم برای سازمان‌شان هم‌چون خودشکوفایی و معنا در زندگی اطمینان می‌بخشند. رهبری معنوی رفاه معنوی را پرورش می‌دهد و به دنبال آن بر رضایت کارکنان از زندگی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی، بهره‌وری و عملکرد مالی تأثیر مثبت می‌گذارد (فرای، مترلی و اویمت، ۲۰۱۰). حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷)، نشان داد که بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق آنان نشان داد توجه به رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در افزایش عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری و هم‌چنین ارتقای یادگیری سازمانی در بین کارکنان اثرگذار باشد. هم‌چنین نتایج تحقیق اسپانی و دانجفی (۲۰۱۵)، و حسنی (۲۰۱۸)، نشان داد بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران رابطه وجود دارد.

عامل مهم بعدی در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای سرمایه فکری می‌باشد. سرمایه فکری ترکیبی از دارایی‌های نامشهود، دارایی انسانی و زیر ساخت‌هایی است که سازمان را در انجام وظایفش توان‌مند می‌سازد (وانگ، ۲۰۱۷). سرمایه فکری در واقع منبع شایستگی اصلی سازمان محسوب می‌شود (هانوشک و ووسمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). سازمان‌هایی که از سطوح بالای سرمایه فکری برخوردار هستند، تعیین کنندگان اصلی نوع و شدت رقابت در محیط رقابتی هستند. اغلب سازمان‌های بزرگ امروز دریافته‌اند که به خاطر مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی‌شان موفق خواهند بود و نه به خاطر سیستم‌های فیزیکی و مکانیکی و اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروهای انسانی در سازمان را بالا ببرند، قطعاً از رقابت با سایر

<sup>۱</sup>. Hanushek, E. A., & Woessmann

سازمان‌ها عقب خواهند ماند (روس، هانوشک و ووسمن، ۲۰۱۶). محققان بر روی سه عنصر سرمایه فکری اتفاق نظر دارند: سرمایه انسانی<sup>۱</sup>، سرمایه ساختاری<sup>۲</sup> و سرمایه رابطه‌ای<sup>۳</sup> (وانگ، ۲۰۱۷). سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است. روس و همکارانش<sup>۴</sup> (۱۹۹۷)، نیز بحث می‌کنند که کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری‌شان ایجاد می‌کنند. همچنین، بروکینگ<sup>۵</sup> (۱۹۹۶)، معتقد است دارائی انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسأله و سبک‌های رهبری است (به نقل از لورنز، لی‌باس، لولری و اسچون، ۲۰۱۷). سرمایه انسانی سبب شده است که سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت‌های کارکنان‌شان برای ایجاد درآمد، رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره‌وری متکی شوند. سرمایه ساختاری شامل همه ذخایر غیرانسانی دانش در سازمان می‌شود که در برگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی، و به طور کلی هر آن چه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد است (وجرون، مادسن و دامبراسیو، ۲۰۱۵). چن و همکارانش<sup>۶</sup> (۲۰۰۴)، معتقدند سرمایه ساختاری می‌تواند به کارکنان پشتیبانی برای تحقق عملکرد فکری بهینه و همچنین عملکرد کسب و کار سازمان کمک کند. سرمایه ساختاری تابعی از سرمایه انسانی نیز می‌باشد. بنابراین، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی در تعامل بایکدیگر به سازمان‌ها کمک می‌کنند که به طور هماهنگ سرمایه مشتریان را شکل و توسعه داده و به کارگیرند. سرمایه ارتباطی هم نشان دهنده توانایی بالقوه یک سازمان به خاطر عوامل نامشهود بیرونی‌اش است. همچنین، چن و همکارانش سرمایه ارتباطی را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. رشد سرمایه ارتباطی به حمایت از سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بستگی دارد. به طور کلی، سرمایه ارتباطی، که به عنوان یک پل و واسطه در فرایند سرمایه دانشی عمل می‌کند. صابر (۲۰۱۵)، تحقیقی با عنوان اخلاق حرفه‌ای، سرمایه فکری و کارآمدی آموزش تربیت بدنی انجام دادند. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای با سرمایه فکری و کارآمدی آموزش تربیت بدنی دبیران رابطه وجود دارد. قاسمزاده علیشاهی، کاظم‌زاده بیطالی و شریفی (۱۳۹۷)، نشان داد که ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب ۰/۴۲ معنی‌دار دیده می‌شود. هم-چنین نتایج تحقیق آنان نشان داد توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعه سرمایه فکری به عنوان کانون خلق دانش، از اهمیت قابل توجهی برخوردار می‌باشد.

تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد؟

<sup>1</sup>. Human capital

<sup>2</sup>. Structural capital

<sup>3</sup>. Relational capital

<sup>4</sup>. Roos, J., Roos, G.

<sup>5</sup>. Brooking

<sup>6</sup>. Chen, J.; Zhu., Z. and Xie

## اهداف تحقیق

### هدف کلی

- تعیین رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر.

### اهداف جزئی

۱. تعیین رابطه رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر
۲. تعیین رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر
۳. تعیین سهم چندگانه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر.

## مبانی نظری

### سرمایه فکری

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (مادیسون، چاتزودس، تسیریدی و تریو، ۲۰۱۱). تحقیقات در زمینه سرمایه فکری در سال ۱۹۹۰ آغاز گردید و به طور عمده به افزایش آگاهی در مورد وجود و ارزش دارایی‌های ناملموس در سازمان و گسترش مدل‌های طبقه‌بندی سرمایه فکری مربوط می‌شد (گوتتری، ریکری و دومای، ۲۰۱۲). تاکنون از سرمایه فکری تعاریف متنوعی ارائه شده است. در سال‌های اخیر افراد و گروه‌های زیادی از رشته‌های گوناگون سعی کرده‌اند تا تعریفی استاندارد از سرمایه فکری که مورد توافق همه باشد را ارائه دهند (کلارک، سینگ و ویتینگ، ۲۰۱۱). محققان مسلم می‌پندارند که مفهوم سرمایه فکری فقط درک و تشخیص محض یا توضیح ارزش ضمنی یک سازمان نیست، بلکه هدف آن هم‌چنین جابجا کردن نتایج تشخیص یا توضیح ارزش ضمنی سازمان به ارزش‌های جدید است (دومای و گارانینا، ۲۰۱۳).

ادوینسون و مالون سرمایه فکری را چنین تعریف کرده‌اند: دانشی که می‌تواند به ارزش تبدیل شود (شین، چانگ و لین، ۲۰۱۰). آن‌ها برای توضیح سرمایه فکری از استعاره درخت که زندگی‌اش وابسته به ریشه است، و آن نیز در زیرخاک و پنهان است، استفاده می‌کنند و می‌گویند که موفقیت شرکت به سرمایه فکری‌اش وابسته است که آن نیز یک منبع پنهان است. سرمایه فکری نماینده مجموعه دارایی‌های ناملموسی است که هم‌چنین به عنوان دارایی‌های دانش معروف‌اند. این دارایی‌ها از دارایی‌های فیزیکی هم‌چون اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات یا موجودی کالا و دارایی‌های مالی هم‌چون مطالبات، سرمایه-گذاری‌ها و نقدینگی متمایز است و به طور فزاینده‌ای به عنوان منبع کلیدی شرکت در استراتژی‌های

رقابتی‌شان اهمیت می‌یابد (هونگ چائو و همکاران، ۲۰۰۹). سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد (یادگاری، یعقوبی و آیت، ۱۳۹۲). به عبارتی سرمایه فکری شامل آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن به شمار می‌آید.

### سازمان‌های معنوی

بر اساس تحقیقات میترف و دنتون، پنج شیوه گوناگون معنوی یا دینی بودن سازمان معنوی، شناخته شده است:

سازمان مبتنی بر دین: یا گرایش آن به دین و معنویت، مثبت است یا گرایش آن به دین، مثبت و به معنویت، منفی است.

سازمان مبتنی بر ارزش‌ها: از این که الگو و سرمشق رؤسا و مؤسسان آن، اصول فلسفی کلی یا ارزش‌های مرتبط و همسو با دینی خاص یا معنویت باشد، سر بر می‌تابد.

با توجه به نمودار زیر، از این پنج نوع سازمان، سه نوع سازمان مجزا نیز وجود دارد که گرایش‌شان به معنویت، مثبت ولی به دین، منفی است؛ این سازمان‌ها عبارت است از: سازمان تکاملی؛ این سازمان، در ابتدا، با دین خاصی، ارتباط برقرار می‌کند یا با آن به خود هویت می‌بخشد و با گذشت زمان به سوی موقعیتی جهانی‌تر، گام بر می‌دارد (باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰).

سازمان بازپروری: اصول گمنام‌های الکلی<sup>۱</sup> را به منظور پرورش معنویت بر می‌گزیند. این سازمان‌ها گروهی دستیار و داوطلب‌اند که به افرادی که به دنبال ترک اعتیاد به الکل هستند کمک می‌کنند که به دست خودشان یا دیگران، سلامتی‌شان را باز یابند. این مسئله، زمانی رخ می‌دهد که عده زیادی از مدیران کلیدی سازمان در حال بهبود یافتن از اعتیاد به الکل، مواد مخدر و مانند این‌ها هستند.

سازمان با مسئولیت اجتماعی: رؤسا و مؤسسان سازمان با اصول و ارزش‌های قوی‌ای که مستقیماً برای اصلاح و بهبود در جامعه به کار می‌گیرند، هدایت می‌شوند. در این مورد، رؤسای سازمان در غالب موارد با سهام‌داران در ارتباط‌اند تا با کارکنان (میترف و دنتون، ترجمه: رستگار، ۱۳۸۲).

### رهبری معنوی

در سال‌های اخیر توجه رو به افزایشی در زمینه رهبری معنوی و منافع قابل توجه آن برای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع صورت گرفته است. رهبری معنوی می‌تواند به عنوان یک سازه در حال ظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود. تا به امروز، تعریف فرای (۲۰۰۳)، از رهبری معنوی ممکن است پیوند لازم بین تعریف رهبری و معنویت در محیط کار را فراهم کند. فرای (۲۰۰۳)، رهبری

<sup>۱</sup>. Alcoholics Anonymous

معنوی را به عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف کرده است به طوری که یک احساس بقای معنوی از طریق معناداری و عضویت ایجاد می‌شود (ریو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). این امر مستلزم دو چیز است:

۱. خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدف‌مندی و اهمیت می‌کنند (فرناندو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹).

۲. برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به هموعان که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبت، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند (فرای، ۲۰۰۳).

تئوری رهبری معنوی درون یک مدل انگیزش درونی توسعه پیدا کرده و روی ویژگی‌هایی هم‌چون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است. هدف از رهبری معنوی خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی می‌باشد. رهبری معنوی بیشتر به عنوان یک پدیده در زمانی قابل مشاهده است که شخص در یک موقعیت رهبری مظهری از ارزش‌های معنوی هم‌چون صداقت، درستی و فروتنی می‌باشد و خود را به عنوان یک نمونه از شخصی که می‌تواند قابل اعتماد بوده و مورد تحسین قرار گیرد، نشان می‌دهد (کروسمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). رهبری معنوی با یادگیری و رشد مرتبط است، بنابراین برای سازمان‌هایی که تمایل به موفقیت و پیشرفت دارند، ضروری می‌باشد. رهبری معنوی سازمان از طریق رشد و یادگیری، در نهایت سازمان را به سمت بهبود مستمر در عملیات و هم‌چنین محصولات و خدمات با کیفیت بالاتر حرکت می‌دهد و در نهایت منجر به سطح بالاتر رضایت مشتری و پس از آن عملکرد مالی بهتر می‌شود. رهبران معنوی افراد تأثیرگذاری هستند که به تغییر شیوه‌هایی که دیگران می‌بینند و کارهایی که انجام می‌دهند، قادر هستند. آن‌ها بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه می‌باشد، تأثیر می‌گذارند. رهبری معنوی کارکنانی با دانش برای مشارکت در سازمان و با قدرت برای تصمیم‌گیری‌های مهم فراهم می‌کند، هم‌چنین زمین‌های برای کارکنان جهت دریافت عشق به نوع دوستی ایجاد می‌کند که به نوبه خود مبنایی برای انگیزش درونی از طریق امید/ایمان در چشم‌انداز سازمان است (فرای و همکاران، ۲۰۱۰).

<sup>1</sup>. Reave

<sup>2</sup>. Fernando

<sup>3</sup>. Crossman

### اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (مریاک و گورمان، ۲۰۱۷). تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است (روسو، ۲۰۱۸): الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.

د) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.

ه) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.

و) این اخلاق، در بر گیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آن‌هاست.

ز) اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (همان).

### پیشینه تحقیق

حسینی و عباسخانی (۱۳۹۷)، تحقیقی با موضوع مدل‌یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه انجام دادند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در رابطه رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌شود. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توجه به رهبری

معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در افزایش عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری و همچنین ارتقای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع)، از اهمیتی چشمگیر برخوردار باشد. قاسم‌زاده علیشاهی، کاظم‌زاده بیطالی و شریفی (۱۳۹۷)، تحقیقی با موضوع تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید انجام دادند. نتایج نشان داد که ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب ۰/۴۲ معنی‌دار دیده می‌شود. همچنین ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر تسهیم دانش و آموزش اثربخش به ترتیب با مقدار ضریب ۰/۵۴ و ۰/۴۵ معنی‌دار دیده می‌شود. می‌توان نتیجه گرفت که توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعه سرمایه فکری در دانشگاه‌ها که از آن‌ها انتظار می‌رود به عنوان کانون خلق دانش عمل کنند؛ می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین آموزش اثربخش در بین اعضای هیات علمی، از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد.

زاهد بابلان، خالق خواه، کاظمی، غریب‌زاده (۱۳۹۶)، تحقیقی با موضوع نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی به‌روران انجام دادند. طبق نتیجه، اثر مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معنی‌دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی معنی‌دار بود. اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی نیز معنی‌دار بود. بر اساس یافته‌های پژوهش رهبری معنوی بر تعهد سازمانی به‌روران با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

تذکری، فیضی (۱۳۹۶)، تحقیقی با موضوع بررسی رابطه بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین مولفه‌های رهبری معنوی شامل (چشم‌انداز، ناعدوستی، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد) و سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اردبیل رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

قاسم‌زاده، ملکی و شریفی (۱۳۹۵)، تحقیقی با موضوع اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای میانجی‌گری می‌شود. ولی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری و قابلیت یادگیری سازمانی تأیید نشد. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی مربوط می‌شود.

حسینی (۲۰۱۸)، تحقیقی با موضوع رابطه بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی رابطه دارد. اسپانی و دانجفی (۲۰۱۵)، تحقیقی با موضوع رابطه بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای انجام دادند. نتایج نشان داد بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران رابطه وجود دارد.



در پژوهشی عثمان و قیصر دانیش<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، در مورد رهبری معنوی در حرفه بانکداری و تأثیرش بر تعهد سازمانی کار کردند. آن‌ها رهبری معنوی را به عنوان عامل اصلی در افزایش سطوح چندگانه موفقیت سازمان در نظر گرفتند. هدف آن‌ها بررسی رابطه بین معنویت و رضایت شغلی در ۱۲۱ مدیر شعبه، منطقه و بخش در بانک‌های دولتی و خصوصی در پاکستان بود. نتایج، تأثیر معنویت را در پیش‌بینی تعهد مؤثر در میان مدیران نشان داد.

در پژوهشی رگو و کانه<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، به بررسی معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی پرداختند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر پنج بعد معنویت در محیط کار - حس اجتماعی تیمی، همراستایی با ارزش‌های سازمانی، احساس کمک به جامعه، لذت بردن در محل کار، فرصت‌هایی برای زندگی درونی - بر تعهد مؤثر، عاطفی و مستمر بود. یافته‌ها نشان دادند که وقتی افراد، معنویت در محل کار را تجربه می‌کنند، بیشتر احساس می‌کنند که به طرز مؤثری به سازمان خود وابسته هستند، احساس تعهد و وفاداری نسبت به آن‌ها را تجربه می‌کنند.

نتایج پژوهش فرای و سلوک<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، نیز در زمینه میزان فروش در یک کمپانی تولیدی و ارتباط آن با رهبری معنوی، نشان داد که رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی بر پایه ارزش‌های عشق به نوعدوستی به صورتی قابل توجه بر رفاہ معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد که اگر به صورت پایدار و اصولی پیاده شود، می‌تواند باعث افزایشی ۱۳ درصدی در زمینه فروش گردد.

در پژوهشی فرای و ملون<sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، با عنوان تحول مدارس از طریق رهبری معنوی: یک تجربه موردی، با هدف بررسی مدل علی رهبری معنوی از طریق یک طرح آزمایشی در سه مدرسه ابتدایی و یک مدرسه متوسطه انجام دادند. نتایج به دست آمده از این مدل حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که رهبری معنوی به طور خاصی تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد.

### فرضیه‌ها

۱. بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد.
۲. بین سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد.
۳. سهم چندگانه رهبری معنوی و سرمایه فکری در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر معنی‌دار می‌باشد.

<sup>1</sup>. Usman & Gheysar

<sup>2</sup>. Rego & Cunha

<sup>3</sup>. Fry & Slocum

<sup>4</sup>. Fry & Malone

### تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

#### اخلاق حرفه‌ای

مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (کانگاسنیمی، پاکان و کورون، ۲۰۱۵).  
تعریف عملیاتی این متغیر نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پاسخ به سوالات پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، کسب می‌کنند.

#### سرمایه فکری

سرمایه فکری ترکیبی از دارایی‌های نامشهود، دارایی انسانی و زیرساخت‌هایی است که سازمان را در انجام وظایفش توانمند می‌سازد (وانگ، ۲۰۱۷).  
تعریف عملیاتی این متغیر نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پاسخ به سوالات پرسشنامه بونتیس (۱۹۹۸)، کسب می‌کنند.

#### رهبری معنوی

رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک چشم‌انداز متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع‌دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره‌ور می‌باشد (فرای، مترلی و اویمت، ۲۰۱۰).  
تعریف عملیاتی این متغیر نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پاسخ به سوالات پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، کسب می‌کنند.

#### روش پژوهش و نمونه‌برداری

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی-همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش ۲۷۳ نفر از مدیران و معاونان مدارس آموزش و پرورش منطقه آذرشهر بودند که از این تعداد ۱۶۷ نفر مرد و ۱۰۶ نفر زن بودند. نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ نفر تعیین شد که از این تعداد ۹۸ نفر مرد و ۶۲ نفر زن با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

#### پرسشنامه سرمایه فکری

این پرسشنامه که توسط بونتیس (۱۹۹۸)، ساخته شده است دارای ۴۲ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف؛ مخالف؛ بی‌نظر؛ موافق؛ کاملاً موافق) می‌باشد. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آن چه اندازه می‌گیرد. یعنی این که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق آقاجان‌زاده، حمید (۱۳۹۰)، با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است. در تحقیق منصوری (۱۳۹۷)، تحلیل عاملی برای تمام سوالات پرسشنامه سرمایه فکری اجرا شد که مقدار آزمون پرسشنامه برابر با ۰/۸۶۱ به دست آمد.

#### پرسشنامه رهبری معنوی

این پرسشنامه توسط فرای و همکاران در سال ۲۰۰۵ طراحی و تنظیم شده است. پرسشنامه رهبری معنوی دارای ۱۶ سوال می‌باشد و دارای ۵ مولفه (چشم‌انداز)، (نوعدوستی)، (عضویت)، (تعهد سازمانی)، (بازخورد عملکرد) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف؛ مخالف؛ بی‌نظر؛ موافق؛ کاملاً موافق) می‌باشد. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط فرای و همکاران (۲۰۰۵)، ۰/۸۹ به دست آمده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. و زیرمؤلفه‌های آن به ترتیب چشم‌انداز ۰/۷۱۰، عشق به نوعدوستی ۰/۷۴۲، عضویت ۰/۵۸۹، تعهد سازمانی ۰/۹۰۶ و بازخورد عملکرد با ۰/۸۱۰ بوده است (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۱).

#### پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در ۸ بعد (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و در ۱۶ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین و هم‌چنین توسط اساتید صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۰ به دست آمد. هم‌چنین در پژوهش زاهدبابلان و همکاران (۱۳۹۵)، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برای مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۶۵، ۰/۶۰، ۰/۶۹، ۰/۷۹، ۰/۵۸، ۰/۸۰ به دست آمد.

**یافته‌ها**

از بین شرکت کنندگان تحقیق ۹۸ نفر معادل (۶۱/۳ درصد) مرد و ۶۲ نفر معادل (۳۸/۸ درصد) زن بودند. از لحاظ سابقه شغلی ۱۵ نفر معادل (۹/۴ درصد) سابقه زیر ۵ سال، ۱۰۱ نفر (۶۳/۱ درصد) سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۷ نفر (۲۳/۱ درصد) سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷ نفر نیز (۴/۴ درصد) سابقه شغلی بالای ۱۶ سال داشتند.

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه-ای استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق تایید می‌شود چرا که سطح معنی‌داری آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد.

**جدول شماره (۱): آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش**

| متغیرها       | تعداد | آماره | سطح معناداری |
|---------------|-------|-------|--------------|
| رهبری معنوی   | ۱۶۰   | ۰/۰۴۵ | ۰/۲۰۰        |
| سرمایه فکری   | ۱۶۰   | ۰/۰۶۵ | ۰/۱۶۸        |
| اخلاق حرفه‌ای | ۱۶۰   | ۰/۰۷۸ | ۰/۱۱۸        |

نتایج آزمون چند هم خطی برای متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه فکری نشان می‌دهد که مقادیر تولرانس بزرگ بوده (بیشتر از ۰/۱) که نشان دهنده عدم وجود هم خطی است و چون شاخص VIF کمتر از ۱۰ است فرض استقلال متغیرها پذیرفته می‌شود. مقدار آماره‌ی دوربین-واتسون برابر ۱/۸۶۶ بوده است.

**جدول شماره (۲): نتایج آزمون چند هم خطی برای متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه فکری**

| متغیرها     | تولرانس | VIF   |
|-------------|---------|-------|
| سرمایه فکری | ۰/۱۷۰   | ۵/۸۷۷ |
| رهبری معنوی | ۰/۲۲۵   | ۲/۴۶۳ |

- فرضیه اول: بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد.

**جدول شماره (۳): میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای**

| متغیرها       | میانگین | انحراف معیار | رهبری معنوی | اخلاق حرفه‌ای |
|---------------|---------|--------------|-------------|---------------|
| رهبری معنوی   | ۵۵/۶۸   | ۹/۱۴         | -           |               |
| اخلاق حرفه‌ای | ۵۴/۵۲   | ۴/۴۵         | ۰/۳۴۷**     |               |

\*\* p&lt;0/01 \* p&lt;0/05

طبق نتیجه جدول شماره (۳) میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهشی نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار رهبری معنوی به ترتیب ۵۵/۶۸ و ۹/۱۴، میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای به ترتیب ۵۴/۵۲ و ۴/۴۵ می‌باشد. افزون بر این، نتایج جدول فوق بیانگر آن است که بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0.01$  و  $r = 0.347$ ).

- فرضیه دوم: بین سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۴): میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای

| متغیرها          | میانگین | انحراف معیار | سرمایه انسانی | سرمایه ساختاری | سرمایه رابطه‌ای | سرمایه فکری (کل) | اخلاق حرفه‌ای |
|------------------|---------|--------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|---------------|
| سرمایه انسانی    | ۵۰/۲۴   | ۴/۶۰         | -             |                |                 |                  |               |
| سرمایه ساختاری   | ۵۰/۰۵   | ۹/۹۳         | ۰/۴۰**        | -              |                 |                  |               |
| سرمایه رابطه‌ای  | ۴۶/۶۵   | ۹/۶۲         | ۰/۳۹**        | ۰/۹۵**         | -               |                  |               |
| سرمایه فکری (کل) | ۱۴۷/۰۳  | ۲۱/۵۵        | ۰/۵۷**        | ۰/۹۷**         | ۰/۹۶**          | -                |               |
| اخلاق حرفه‌ای    | ۵۴/۵۲   | ۴/۴۵         | ۰/۹۱**        | ۰/۳۸**         | ۰/۳۷**          | ۰/۵۳**           | -             |

\*\* p<0/01 \* p<0/05

طبق نتیجه جدول شماره فوق میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهشی نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار سرمایه انسانی به ترتیب ۵۰/۲۴ و ۴/۶۰، میانگین و انحراف معیار سرمایه ساختاری به ترتیب ۵۰/۰۵ و ۹/۹۳، میانگین و انحراف معیار سرمایه رابطه‌ای به ترتیب ۴۶/۶۵ و ۹/۶۲، میانگین و انحراف معیار سرمایه فکری (کل) به ترتیب ۱۴۷/۰۳ و ۲۱/۵۵ و میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای به ترتیب ۵۴/۵۲ و ۴/۴۵ می‌باشد. افزون بر این، نتایج جدول فوق بیانگر آن است که بین سرمایه انسانی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0.01$  و  $r = 0.91$ ). بین سرمایه ساختاری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0.01$  و  $r = 0.38$ ). بین سرمایه رابطه‌ای با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0.01$  و  $r = 0.37$ ). بین سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد ( $p < 0.01$  و  $r = 0.53$ ).

- فرضیه سه: سهم چندگانه رهبری معنوی و سرمایه فکری در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر معنی‌دار می‌باشد.

**جدول شماره (۵): نتایج ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر مبنای متغیرهای رهبری معنوی و سرمایه فکری**

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب استاندارد نشده |            | t      | سطح معنی‌داری |
|------------------|----------------------|------------|--------|---------------|
|                  | B                    | خطای معیار |        |               |
| مقدار ثابت       | ۳۷/۹۱۱               | ۱/۹۱۱      | ۱۹/۸۴۰ | ۰/۰۰۱         |
| سرمایه فکری      | ۰/۲۶۱                | ۰/۰۳۱      | ۸/۳۹۶  | ۰/۰۰۱         |
| رهبری معنوی      | ۰/۳۹۲                | ۰/۰۷۳      | ۵/۳۴۳  | ۰/۰۰۱         |

متغیر ملاک: اخلاق حرفه‌ای

با توجه به نتایج جدول تاثیر رهبری معنوی و سرمایه فکری بر روی اخلاق حرفه‌ای معنادار می‌باشد ( $p < 0/01$ ). ضریب رگرسیون رهبری معنوی ( $\beta = 0/265$ ) و سرمایه فکری ( $\beta = 0/805$ ) بر روی اخلاق حرفه‌ای با توجه به مقدار آزمون t معنادار است و نشان می‌دهد که رهبری معنوی و سرمایه فکری می‌توانند اخلاق حرفه‌ای را به طور معناداری پیش‌بینی نمایند.

**جدول شماره (۶): خلاصه مدل پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس رهبری معنوی و سرمایه فکری**

| مدل | مجموع مجذورات | ضریب همبستگی چندگانه | مجذور ضریب همبستگی چندگانه | df  | میانگین مجذورات | F      | sig   |
|-----|---------------|----------------------|----------------------------|-----|-----------------|--------|-------|
| ۱   | ۱۲۴۰/۰۳۹      | ۰/۶۲۷                | ۰/۳۹۳                      | ۲   | ۶۲۰/۰۲۰         | ۵۰/۸۶۲ | ۰/۰۰۱ |
|     | خطا           | ۱۹۱۳/۸۶۱             |                            | ۱۵۷ | ۱۲/۱۹۰          |        |       |
|     | کل            | ۳۱۵۳/۹۰۰             |                            | ۱۵۹ |                 |        |       |

نتایج جدول (۶)، خلاصه مدل پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس رهبری معنوی و سرمایه فکری را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق، مقدار آماره F برای بررسی تاثیر رهبری معنوی و سرمایه فکری در اخلاق حرفه‌ای در سطح معناداری  $p < 0/001$  معنادار است. طبق مدل ۱ و با توجه به آماره  $R^2$  (ضریب تعیین)، ۳۹/۳ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای توسط رهبری معنوی و سرمایه فکری تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر انجام گرفته است.

در فرضیه اول برای پاسخگویی به این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین رهبری معنوی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد. نتایج یافته‌های پژوهش با یافته‌های حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷)، زاهد بابلان، خالق‌خواه، کاظمی، غریب‌زاده (۱۳۹۶)، تذکری و فیضی (۱۳۹۶)، حسنی (۲۰۱۸)، و آسیانی و دانجفی (۲۰۱۵)، درخصوص رابطه رهبری معنوی و اخلاق حرفه همسو می‌باشد.

رهبری معنوی برای سازمان‌های امروز از اهمیت شایانی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر خلق چشم‌انداز مشترک برای کارکنان و هم‌چنین، تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند به خلق و تقویت فضای یادگیری در سازمان کمک کرده، از این طریق به پویایی سازمان در فضای رقابتی امروز یاری رسانند. رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی بر پایه ارزش‌ها و عشق به نوعدوستی به صورتی شایان توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد. از این رو، اگر در سازمان‌ها بحث معنویت بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام به طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه‌های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان فراهم می‌شود. زمانی که رهبری از نوع معنوی باشد کارکنان رضایت درونی بیشتری احساس خواهند کرد و نسبت به سازمان خود متعهد خواهند بود؛ در این صورت است که عملکرد سازمان بهبود خواهد یافت. رهبران سازمان‌ها می‌توانند با شناخت ابعاد رهبری معنوی و بهره‌گیری از آن همسو با اهداف سازمان خود، احتمال موفقیت سازمان را در رسیدن به اهداف آن افزایش داده و یک نوع انگیزش درونی برای خود و زمینه‌ای را برای انگیزش بیرونی کارکنان خود فراهم سازند؛ از این رو می‌توان با ارتقای ابعاد مربوط به رهبری معنوی، بر میزان کیفیت زندگی کاری افراد و افزایش انگیزه آنان در سازمان افزود.

برای پاسخگویی به فرضیه دوم از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین سرمایه انسانی با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد. بین سرمایه ساختاری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد. بین سرمایه رابطه‌ای با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد. بین سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر رابطه وجود دارد.

نتایج یافته‌های پژوهش با یافته‌های قاسم‌زاده علیشاهی، کاظم‌زاده بیطالی و شریفی (۱۳۹۷)، قاسم‌زاده، ملکی و شریفی (۱۳۹۵)، و صابر (۲۰۱۵)، در زمینه رابطه بین سرمایه فکری و اخلاق حرفه در خصوص رابطه سرمایه فکری و اخلاق حرفه همسو می‌باشد.

سرمایه فکری و مولفه‌های آن بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این بدین معنا است که با فراهم ساختن امکانات سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان رشد چشمگیری خواهد کرد. به عبارت واضح‌تر، سرمایه فکری به عنوان یک ساز و کار سازمانی می‌تواند سازمان مورد مطالعه در اخلاق حرفه‌ای کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. لذا با توجه به این که سرمایه فکری و مولفه‌های آن در اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری دارد. - فرضیه سه: سهم چندگانه رهبری معنوی و سرمایه فکری در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس منطقه آذر شهر معنی‌دار می‌باشد.

برای پاسخگویی به این سوال از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده گردید. نتایج نشان داد تأثیر رهبری معنوی و سرمایه فکری بر روی اخلاق حرفه‌ای معنادار می‌باشد. نتایج یافته‌های پژوهش با یافته‌های حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷)، زاهد بابلان، خالق‌خواه، کاظمی، غریب‌زاده (۱۳۹۶)، تذکری و فیضی (۱۳۹۶)، حسنی (۲۰۱۸)، و آسیانی و دانجفی (۲۰۱۵)، در خصوص رابطه رهبری معنوی و اخلاق حرفه همسو می‌باشد و با یافته‌های قاسم‌زاده علیشاهی، کاظم‌زاده بیطالی و شریفی (۱۳۹۷)، قاسم‌زاده، ملکی و شریفی (۱۳۹۵)، و صابر (۲۰۱۵)، در زمینه رابطه بین سرمایه فکری و اخلاق حرفه در خصوص رابطه سرمایه فکری و اخلاق حرفه همسو می‌باشد.

رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمانی ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان خود نفوذ می‌کند که آنان با ایمان به تحقق چشم‌انداز سازمانی، به آینده سازمان امیدوار باشند. در محیط رقابتی و پرتلاطم امروزی، با توجه به نقش رهبری در ایجاد تغییر، اکثر سازمان‌ها توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده و با جسارت خاصی به دنبال ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان هستند؛ از این رو نیاز به رویکرد رهبری معنوی در سازمان، که چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم، ذهن، عواطف و احساسات و روح را در هم ادغام کند، نمود پیدا می‌کند. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دست‌یابی به چشم‌انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی که می‌تواند با توجه به ابعاد انسانی باعث بهبود کیفیت کاری در سازمان‌ها شود، امری ضروری به نظر می‌رسد. مدیران سازمان‌ها با ارتقای سطح یادگیری در سازمان به شکلی چشمگیر می‌توانند در درجه اول، توان و قدرت رقابت و نیز سطح خلاقیت و نوآوری سازمان را بهبود دهند و در درجه دوم عملکرد سازمان را با بهبود توان رقابتی ارتقا دهند.

هم‌چنین ناآگاهی از سرمایه فکری موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این عدم بهره‌برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت‌ها را در پی دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت روزافزون و بهره‌وری شرکت یا سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری است. با شناخت ماهیت، مدل و روش‌های سنجش، اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری سرمایه فکری، امکان طرح‌ریزی و بهینه‌سازی و کنترل و نظارت مستمر بر آن در شرکت‌ها و سازمان‌ها مهیا خواهد شد. سازمان‌ها برای این که بتوانند در محیط



رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثربخش باشند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش‌گذاری نمایند. در محیط دانش محور کنونی، سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌گردد بلکه هم‌چنین فراهم کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران نه تنها باید دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش داده بلکه بایستی از طریق تقویت مولفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای)، به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان پردازند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۱).

### پیشنهادهای کاربردی

- طراحی چارچوب شایستگی‌های کارکنان و مدیران شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های‌شان و برنامه‌ریزی توسعه آن‌ها مبتنی بر شایستگی‌ها،
- طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آن‌ها در فرایندهای عملیاتی مدارس،
- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی بهبود ارتباطات بیرونی با دیگر مدارس، سازمان‌ها و غیره،
- افزایش کارایی در زمینه‌های منابع انسانی، تجهیزات سازمان و طراحی نظام تشویق مبتنی بر آن،
- حذف قوانین و مقررات دست و پا گیر، روش‌های کاری زاید و سلسله مراتب پیچیده و طولانی به منظور کاهش سطح دیوان‌سالاری زاید در مدارس.

### منابع

- باقری، مصباح‌الهدی؛ و سعدآبادی، حسن. (۱۳۹۰). طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده‌بنیاد با تاکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی، **اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)**. ۵ (۲)، صص ۱۲۲-۵۷.
- تذکری، نعیمه؛ و فیضی، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل)، **خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت**. ۸، صص ۱۴۷-۱۳۱.
- حسینی، محمد؛ و عباسخانی، افسانه. (۱۳۹۷). مدل‌یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه، **اخلاق و تاریخ پزشکی**. ۱۱ (۱)، صص ۵۳-۳۵.
- زاهد بابلان، عادل؛ خالق‌خواه، علی؛ کاظمی، سلیم؛ و غریب‌زاده، رامین. (۱۳۹۶). نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی بهورزان، **مجله علمی - پژوهشی اخلاق زیستی**. ۷ (۲۶)، صص ۳۰-۲۳.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ و شریفی، لیلی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید، **اخلاق در علوم و فناوری**. ۱۳ (۲)، صص ۱۱۸-۱۰۸.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ و شریفی، لیلی. (۱۳۹۵). اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش، **مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی**. ۹ (۲۲)، صص ۸۶-۷۶.

میترف، ا؛ و دنتون، ا. (۱۳۸۲). مطالعه معنویت در محیط کار، ترجمه: علی، رستگار. **حوزه و دانشگاه**. دوره ۹، شماره ۳۷، صص ۱۸۸-۱۶۴.

- Chang ,W. and Hsieh, J., (2011). The Dynamics of Intellectual Capital in Organizational Development, **African Journal of Business Management**. 5 (6), P.p: 2345-2355, 18 March 2011.
- Chen, J., Zhu, Z., & Yuan Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, **Journal of Intellectual capital**. 5(1), P.p: 195-212.
- Clarke, M., Seng, D., & Whiting, R., H. (2011). Intellectual capital and firm performance in Australia, **Journal of Intellectual Capital**. 12 (4), P.p: 505-530.
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual leadership as a model for Islamic leadership, **Public Integrity**. 19 (1), P.p: 77-95.
- ego, Arme'nio; Cunha, Pina e., Miguel. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, **Journal of Organizational Change Management**. 21 (1), P.p: 53-75.
- Esiahani, S. T., & danNajafi, A. (2015). The relationship between spiritual intelligence and professional ethics, **WALIA journal**. 31, P.p: 179-186.
- Fairholm, M. R., & Gronau, T. W. (2015). Spiritual leadership in the work of public administrators, **Journal of Management, Spirituality & Religion**. 12 (4), P.p: 354-373.
- Fry LW, Slocum JW. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership, **Organizational Dynamics**. 37 (1), P.p: 86-96.
- Fry, L. W.; Malone, p. n. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment, **The American Educational Research Journal**. P.p: 1- 40.
- Fry, L. W. (2005). **toward a theory of Ethical and spiritual well being**. positive psychology in Business ethics and corporare responsibility (information age publishing), P.p: 47-83.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, J. R. (2010). The spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation, **Journal of Management, Spirituality and Religion**. 7 (4), P.p: 283-314.
- Fry, Louis W. & Hannah, Sean t. & Noel, Michael & Walumbwa, Fred O. (2011). **Impact of spiritual leadership on unit performance**. The Leadership Quarterly, P.p: 1-12.
- Fry, Louis W. & Matherly, Laura L. & Ouimet, J-Robert. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation, **Journal of Management, Spirituality & Religion**. 7 (4), P.p: 283-314.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2016). Knowledge capital, growth, and the East Asian miracle, **Science**. 351 (6271), P.p: 344-345.
- Hassani, M. (2018). Structural Modeling of Relationship Between Spiritual leadership and Professional Ethics with Organizational Performance and Quality of Work Life with Role of Organizational Learning among Employees of Imam Reza Hospital, Urmia, **Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine**. 11 (1), P.p: 35-53.
- Hudson, R. (2014). The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement, **Journal of Management, Spirituality & Religion**. 11 (1), P.p: 27-44.
- Hung-Chao Yu, Wen-Yin Wang, Chingfu Chang. (2009). **The Pricing of Intellectual Capital in the IT Industry**. National Chengchi University, January 14.

- Kangasniemi, M., Pakkanen, P., & Korhonen, A. (2015). Professional ethics in nursing: an integrative review, **Journal of advanced nursing**, 71 (8), P.p: 1744-1757.
- Kianto, A., Ritala, P., Spender, J. C., & Vanhala, M. (2014). The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation, **Journal of Intellectual capital**, 15 (3), P.p: 362-375.
- Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C. P., & Ellison, C. N. (2015). The “good” and the “bad” of spiritual leadership, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 12 (1), P.p: 17-37.
- Reave, Laura. (2005). **Spiritual values and practices related to leadership effectiveness**. The Leadership Quarterly, 16, P.p: 655-687.
- Rego, a., cunha, m.p. (2008), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, **Journal of Organizational Change Management**. Vol. 21 Iss: 1, P.p: 53-75.
- Ruhose, J., Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2016). **Knowledge Capital and Aggregate Income Differences: Development Accounting for US States**.
- Rusu, R. (2018). The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Work, **Scientific Bulletin**, 23 (2), P.p: 112-117.
- Saber, Y. (2015). Professional Ethics, Intellectual Capital and Efficiency of Physical Education Teachers. Cumhuriyet University, Faculty of Science, **Journal of Social Science**, 36 (4), P.p: 1-2.
- Ter Bogt, T., Raaijmakers, Q., & Van Wel, F. (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults, **Journal of vocational behavior**, 66 (3), P.p: 420-437.
- Ursulla, K., (1997). **Spirituality in New Handbook of Living Religions**. Oxford: Blackwell.
- Usman, Ali; Qaiser Danish, Rizwan. (2010). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment, **International Journal of Business and Management**, 5 (3), P.p: 185- 193.
- Wang, Y. (2017). Debt market friction, firm-specific knowledge capital accumulation and macroeconomic implications, **Review of Economic Dynamics**, 26, P.p: 19-39.
- Wejrurn, L. M., Madsen, J. H., & d'Ambrosio, L. (2015). **Bridging knowledge capital with tourism destination stakeholders**. In Annual T-forum Global Conference, Napoli.
- Wickramasinghe V, Jayaweera M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction, **Career Dev Int**, 15 (6), P.p: 544-561.
- Yi, A., & Davey, H. (2010). Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies, **Journal of intellectual capital**, 11 (3), P.p: 326-347.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organizational life, **European Journal of Social Sciences**, 8 (2), P.p: 341-352.
- Zeghal, D., & Maaloul, A. (2010). Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance, **Journal of Intellectual capital**, 11 (1), P.p: 39-60.