

هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آنان

سیدعلیرضا ابراهیمی

استادیار دانشگاه و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازندران

alirezaebrahimi1@yahoo.com

ابراهیم حلاجیان

استادیار دانشگاه و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازندران

شایسته میربلوک بزرگی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازندران

shayestemirbolook@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: این مقاله در مورد تبیین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای، فواید تقویت آن‌ها در افراد است که از مطالعات داخلی و خارجی در این زمینه استفاده شده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان در دستگاه‌های اجرایی است.

روش پژوهش: روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد.

یافته‌ها: نتایج با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند بین اکثر مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: می‌توان ادعا کرد سازمان‌ها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و برقراری واحدهایی جهت تنظیم منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و کنترل بر رعایت مفاد این منشورها، می‌توانند شاهد موفقیت‌های بیشتری برای سازمان خود باشند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای

مقدمه

کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند.» (قرا ملکی

(۱۳۸۵، ۱۳۷)

در دنیای کسب و کار، سازمانی که نیروهای آن از SQ بالایی برخوردارند فضای مثبت و سازنده‌ای دارد از خلاقیت و ایده‌های نو استقبال می‌کند و جهت رویارویی با تغییرات همیشه آماده است. در چنین سازمان‌هایی با بحث و تبادل نظر بر روی اختلافات، بهترین راه حل را برمی‌گزینند در گروه همه آماده‌اند که نقطه نظرات دیگران را بشنوند و درباره آن‌ها بدون جبهه‌گیری بیان‌دیشند و بهترین تصمیم را بگیرند در این سازمان‌ها حس احترام بالایی وجود دارد کارکنان این سازمان‌ها با توجه به استعدادها و خواسته‌های خود در شغل مناسبی مشغول به کار هستند به همین علت بدون تلاش بیش از حد بازدهی بالایی دارند، آن‌ها با تغییرات همگام هستند و از تغییرات استقبال می‌کنند کارکنان از اشتباه نمی‌هراسند زیرا در صورت رخ دادن شکست یا اشتباهی مدیران به دنبال مقصر نیستند بلکه هر شکست را یکی از عوامل موفقیت می‌دانند. در این سازمان‌ها زیر سؤال بردن همه چیز آزاد است مدیران پرسش‌های کارکنان را ارج می‌نهند و معتقدند عدم پرسش در سازمان نشان دهنده کم شدن مشارکت عمیق یا عملکرد منفعلانه کارکنان است مدیران این سازمان‌ها به تنهایی تصمیم‌گیرنده اصلی نیستند زیرا می‌دانند هیچ انسانی پاسخ همه پرسش‌ها و راه حل همه مشکلات و روش بهتر انجام همه کارها را نمی‌داند و به خرد جمعی معتقدند. از آنجایی که هوش معنوی در افراد کاملاً قابل پرورش و توسعه است و بالا رفتن آن باعث بازگشت به خلوص درون و به دنبال آن موفقیت‌های بیشتر سازمان می‌شود لذا پرداختن به این موضوع راه‌گشای بسیاری از مسائل سازمان‌های امروزی است.

از طرفی سازمان‌هایی که در آن‌ها، کارکنان از اخلاق حرفه‌ای پیروی می‌کنند، پیامدهای مثبت فراوانی

سازمان‌ها همیشه به دنبال استفاده از کلیه امکانات ممکن جهت دستیابی به موفقیت بوده و هستند. در گذشته دستیابی به سرمایه، بیشتر از ماشین آلات پیشرفته و بکار گرفتن تکنولوژی جدید به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد ولی بعدها ارزش سرمایه انسانی برای موفقیت سازمان‌ها محرز شد. ابتدا تنها داشتن بهره‌ی هوشی بالا یا IQ^۱ برای جذب یک فرد در سازمان کافی بود.

سپس با مطرح شدن مفهوم هوش هیجانی یا EQ^۲ که همان توانایی فرد در ارتباط برقرار کردن با دیگران است باعث شد سازمان‌ها در انتخاب کارکنانشان به داشتن این هوش نیز توجه نمایند. اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارتی بسیار پررنگ‌تر شده است.

دانا زوهر^۳ اولین کسی است که مفهوم هوش معنوی یا SQ^۴ را در سال ۱۹۹۷ میلادی مطرح نمود. هوش معنوی همان خرد است که فرد از طریق آن با درون خود ارتباطی عمیق برقرار می‌کند و به صلح و آرامشی درونی دست می‌یابد. آنچه در مورد این هوش حائز اهمیت است اینست که SQ، IQ و EQ فرد را نیز مدیریت کرده و به فرد کمک می‌کند تا بهترین استفاده را از بهره‌ی هوشی و هوش هیجانی خود داشته باشد. مدل ارائه شده توسط زوهر با داشتن مؤلفه‌های قابل بررسی این مفهوم را در فضای کسب و کار و سازمان قابل بررسی نموده است.

از دیگر مباحث مربوط به سرمایه انسانی که منجر به افزایش موفقیت سازمان‌ها می‌شود، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای است. «اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت

۱. در سازمان هایی که افراد آن SQ بالایی دارند از کنترل های متداول خبری نیست، زیرا از یک سو افراد با علاقه و اعتمادی عمیق بکار خود می پردازند و از سوی دیگر اعتماد و اطمینان میان مدیریت و کارکنان وجود چنین سیستم های کنترلی را بلا استفاده می کند.

۲. بیننده و شنونده خوبی است که در نگرش خود قفل نشده و سعی می کند از نگاه دیگران نیز به مسئله نگاه کند، بدین ترتیب سازمان را از مشکلات احتمالی در این زمینه دور نگه می دارد. ۳. از همکاری با افراد مختلف، با نگرش های متفاوت، حتی متضاد با خودش استقبال می کند چون به سینرژی موجود در این تضادها معتقد است.

۴. برای موفقیت در دنیای کسب و کار دروغ نمی گوید، حسادت نمی کند، موفقیت گروه یا سازمانی که در آن کار می کند، مقدم بر همه چیز است. (حقیق ۱۳۹۰)

مهم ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است (کالینز^۵ ۲۰۰۱). ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل، تکیه خواهد کرد، زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد. (قرا ملکی، ۱۳۸۵)

اهمیت و ضرورت پرداختن به موضوع اخلاق حرفه ای نیز در سازمان ها جایگاه ویژه ای دارد زیرا با رعایت اصول اخلاق حرفه ای مسائل مهمی نظیر رشوه، پارتی بازی، خویشاوند گرایی، سعی در کسب منافع فردی بیشتر یا سوء استفاده از قدرت که همگی برای

را برای محل کار خود به ارمغان می آورند. آن ها به دنبال کسب منافع مالی فردی یا گروهی نیستند، پارتی بازی برای آن ها معنایی ندارد و فساد اداری در آن سازمان ها دیده نمی شود. (تولایی ۱۳۸۸)

بنابراین این دو مفهوم مشترکاتی دارند که یافتن آن ها و تمرکز بر تقویت آن ها باعث افزایش موفقیت های سازمان می شود.

بیان مسئله

در نظر گرفتن تأثیر داشتن هوش معنوی و فواید آن در زندگی شخصی و کاری موضوع جدید و جالبی است که طی چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است و روز به روز مطالعات بیشتری در این مورد انجام می شود که این نوع هوش چه تأثیری در زمینه های مختلف زندگی انسان ها دارد. از طرفی موضوع اخلاق حرفه ای مفهوم جدیدی نیست ولی متأسفانه در کشور ما با وجود اهمیت فراوانی که در مسائل مدیریتی، کنترل بر استقرار روابط سالم در محیط کار دارد به صورت جدی و کاربردی مورد توجه قرار نگرفته است و تنها در حد تعاریف باقی مانده. در این مقاله سعی بر این است که جنبه های کاربردی هوش معنوی در محیط کاری و چگونگی تأثیر آن بر رعایت اخلاق حرفه ای کارکنان بررسی شود.

فایده و هدف پژوهش

هدف از انجام این پژوهش بررسی وجود ارتباط و همبستگی میان هوش معنوی و رعایت کردن اخلاق حرفه ای در میان کارکنان دستگاه های اجرایی است.

هوش معنوی موضوع جدید، پیچیده و مهمی است که می تواند استفاده گسترده ای در سازمان ها داشته باشد. در زیر تنها برخی از فوائد داشتن هوش معنوی برای کارکنان یک سازمان آورده شده است:

سازمان مشکلات اساسی به وجود می‌آورند، بهبود می‌یابد. (تولایی ۱۳۸۸)

که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقا دهد. (آمرام ۲۰۰۷).

ادبیات پژوهش

تعاریف هوش معنوی

تعاریف مختلفی از هوش معنوی وجود دارد که در ادامه برخی از این تعاریف ذکر شده است:

تعریف زوهر و مارشال

هوش معنوی هوشی است که با کمک آن فرد به عمیق‌ترین معانی، ارزش‌ها، اهداف و بالاترین انگیزش‌های خود دست می‌یابد. هوش معنوی در واقع هوش اخلاقی فرد است که به وی توانایی درونی برای تشخیص درست از خطا را می‌دهد. هوش معنوی هوشی است که با کمک آن خوب بودن، حقیقت، زیبایی و دگرخواهی را در زندگی به کار می‌گیریم (زوهر و مارشال ۲۰۰۴) گرچه پژوهشگران مختلفی در زمینه هوش معنوی نظریه‌هایی ارائه داده‌اند ولی این تحقیق بر مبنای تعریف دانا زوهر از هوش معنوی صورت گرفته است.

تعریف ایمونز^۶

ایمونز در واقع معنویت را از زاویه هوش مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که: «هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می‌یابد» (آمرام ۲۰۰۹، ۴۴)

تعریف آمرام^۷

آمرام هوش معنوی را، توانایی به‌کارگیری و به روز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی می‌داند به گونه‌ای

تعریف ویگلزورث^۸

هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و یا «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهمیم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند (ویگلزورث ۲۰۰۴).

تعریف مک مولن^۹

او معتقدست این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند (مک مولن ۲۰۰۳).

همچنین قابل ذکر است که سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی می‌باشند (غباری بناب و همکاران ۱۳۸۶).

تعریف سانتوس^{۱۰}

وی معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است، وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است:

(۱) شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است.

(۲) بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند)

(۳) اگر خالق هستی و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد.

مدل واگان بر سه جزء هوش معنوی دلالت دارد:
- توانایی یافتن معنا بر اساس درک عمیق مسائل مربوط به هستی
- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و توانایی استفاده از آن جهت حل مسئله
- آگاهی از تعامل میان همه موجودات با یکدیگر و تعامل آن‌ها با ماورا (آمرام ۲۰۰۹).

مدل ایمونز

ایمونز معتقد است که هوش معنوی، جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت، تلفیق می‌کند و بدین ترتیب ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد.

وی برای افرادی که از نظر معنوی با هوش هستند، ۵ ویژگی را برمی‌شمارد:
۱. ظرفیتی برای تعالی و کمال (حرکت به سمت اوج و مرزهای فراتر از جهان فیزیکی)
۲. توانایی ورود به سطوح بالاتر آگاهی (تجربه حالت‌های هوشیاری عمیق)
۳. توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه
۴. توانایی بهره برداری از منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی
۵. ظرفیت برای رفتارهای پرهیز کارانه (کریچتون ۲۰۰۸)

البته در پاسخ به انتقادات مایر، مبنی بر اینکه تقوا و پرهیزکاری، رفتاری است که به شخصیت و اخلاقیات نسبت داده می‌شود و نه به هوش، ایمونز عامل پنجم را کنار گذاشت و چهار بعد اول را به عنوان همه عناصر مدل خود باقی گذاشت. (آمرام ۲۰۰۹)

۴) لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرا می‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها کدگذاری شده‌اند.
۵) شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است)
۶) شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (سانتوس ۲۰۰۶)

مدل‌های هوش معنوی

مدل زوهر (۲۰۰۴)

مدل مفهومی زوهر هوش معنوی را با ۱۲ بعد تعریف می‌کند:

۱. خود آگاهی
۲. خودانگیزگی
۳. چشم انداز محوری و ارزش محوری
۴. کل نگری
۵. دگر خواهی
۶. استقبال از تفاوت‌ها
۷. استقلال رأی
۸. تواضع و فروتنی
۹. تمایل به طرح چراهای بنیادی
۱۰. توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی
۱۱. استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها
۱۲. احساس رسالت (زوهر و مارشال ۲۰۰۴)

مدل واگان

واگان، جهت تشریح هوش معنوی، مدلی را ارائه می‌دهد که بیشتر بر درک معنای زندگی تکیه دارد. به علاوه او همانند ایمونز، معتقد است که هوش معنوی مانند سایر هوش‌ها جهت حل مسئله کاربرد دارد و مبتنی بر آگاهی فرد است. (ساغروانی ۱۳۸۹)

مدل کینگ^{۱۱}

در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی. (مورگ^{۱۵} ۲۰۰۰، ۸۴۵)

اخلاق حرفه‌ای را با دو رهیافت می‌توان بررسی کرد:

- ۱- رهیافت مدیریت منابع انسانی: نگرشی غیر راهبردی، تصور ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه نسبت به اخلاق حرفه‌ای دارد یعنی آن را از اخلاق سازمانی فروتر می‌بیند و اخلاق حرفه‌ای را تا حد مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می‌آورد.
 - ۲- رهیافت مدیریت استراتژیک: اخلاق حرفه‌ای در رهیافت مدیریت استراتژیک، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط (داخلی و خارجی) سازمان است. (قرا ملکی ۱۳۸۵)
- فرد آر. دیوید^{۱۶} می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

پیشینه پژوهش

جورج^{۱۷} (۲۰۰۶) در کتاب خود تحت عنوان، «استفاده از هوش معنوی در محیط کار» آورده است که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند یک روش متفاوت در اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. بوزان^{۱۸} (۲۰۰۲) در کتاب خود تحت عنوان، «قدرت هوش معنوی» ده عامل را تشکیل دهنده هوش معنوی می‌داند و این ده عامل را به صورت ده توصیه بیان می‌کند.

کالینز و پوراس^{۱۹} (۱۹۹۶) طی تحقیقی که داشتند به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های موفق، به شدت به اصول اخلاق حرفه‌ای وفادارند و به ندرت آن را تغییر می‌دهند ولی به میزان همین پایبندیشان، عاشق و خواهان تغییر و پیشرفت هستند به صورتی که این دگرگونی‌ها با ثبات در تضاد نیست.

کینگ معتقد است که هوش معنوی، ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می‌کند، تا معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت‌های معنوی بالاتر راه یابد.

او مدلی چهار عاملی از هوش معنوی ارائه می‌دهد. عناصر این مدل عبارتند از:

۱. تفکر انتقادی در خصوص مسائل مربوط به هستی: ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و حقیقت جهان، زمان، فضا، مرگ و ...
۲. ایجاد معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی، روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی.
۳. آگاهی متعالی: توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری.
۴. ایجاد موقعیت هوشیاری: توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (کینگ ۲۰۰۸).

تعاریف اخلاق حرفه‌ای^{۱۲}

الف) اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه. (کادوزیر^{۱۳} ۲۰۰۲، ۱۳۷)

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است. (هارتوگ^{۱۴} ۲۰۰۲، ۶)

ج) اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد. (قرا ملکی ۱۳۸۵، ۱۳۷)

د) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی و اخلاق کاری، مسئولیت‌پذیری یک فرد است

۵- بین دگرخواهی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۶- بین استقبال از تفاوت ها و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۷- بین استقلال رأی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۸- بین تواضع و فروتنی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۹- بین تمایل به طرح چراهای بنیادین و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۱۰- بین توانایی تغییر چارچوب های ذهنی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۱۱- بین استفاده مثبت از مشکلات و چالش ها و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۱۲- بین احساس رسالت و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

وحید دانشور و محمود جهانبانی (۱۳۸۹) نیز در کشورمان تحقیقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیم و معناداری بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی:

- ۱- بین خودآگاهی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین خودانگیزگی و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین چشم انداز محوری و ارزش محوری و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین کل نگری و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.



(رامش حقیق، تدبیر ۲۳۱، مرداد ۱۳۹۰)

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی یک اداره دولتی، اعم از زن و مرد هستند که تعداد آن‌ها برابر ۱۲۸ نفر بوده است. تعداد نمونه‌ها که از طریق جدول مورگان صورت گرفت برابر با ۱۲۵ نفر شده است.

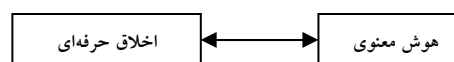
مدل تحلیلی تحقیق

طبق مدل اصلاح شده زوهر در سال ۲۰۰۴، هوش معنوی دارای دوازده مؤلفه می‌باشد.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب، مجلات داخلی و خارجی، سایت‌های اینترنتی) و مطالعات میدانی برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخت بود. دو پرسشنامه‌ی تهیه شده برای این کار یکی برای سنجش هوش معنوی با ۶۲ سؤال و یکی برای سنجش اخلاق حرفه‌ای با ۲۰ سؤال بود. پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای هوش معنوی، ۰/۸۵ و برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۸ بدست آمد.

از آنجایی که در این پژوهش علاوه بر بررسی هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی، بررسی رابطه تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای آنان مدنظر بوده است لذا مدل تحلیلی آن به شرح زیر می‌باشد:



جامعه و نمونه آماری

جدول (۱): داده‌های توصیفی متغیرهای هوش معنوی

Descriptive Statistics					
Std. Deviation	Mean	Maximum	Minimum	N	
/۴۹۴۲۱	۲/۹۱۴۳	۴/۱۴	۱/۴۳	۱۲۵	خود آگاهی
/۶۴۲۵۳	۳/۰۵۱۲	۴/۶۰	۱/۶۰	۱۲۵	خودانگیزگی
/۶۴۰۶۹	۳/۲۷۰۴	۵/۰۰	۱/۴۰	۱۲۵	چشم انداز محوری و ارزش محوری
/۶۷۳۹۱	۳/۳۹۳۶	۴/۸۰	۲/۰۰	۱۲۵	کل نگری
/۶۱۳۳۱	۳/۲۵۹۲	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۲۵	دگر خواهی
/۷۰۹۶۶	۳/۰۵۶۰	۴/۸۰	۱/۰۰	۱۲۵	استقبال از تفاوت‌ها
/۶۲۷۹۲	۳/۱۴۷۲	۴/۶۰	۱/۰۰	۱۲۵	استقلال رای
/۶۰۶۵۲	۳/۰۸۳۲	۴/۲۰	۱/۰۰	۱۲۵	تواضع و فروتنی
/۶۳۷۹۳	۳/۰۶۵۶	۵/۰۰	۱/۲۰	۱۲۵	تمایل به طرح چراهای بنیادین
/۶۴۵۳۸	۳/۲۶۴۰	۴/۸۰	۱/۲۰	۱۲۵	توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی
/۶۴۰۱۹	۳/۲۷۰۴	۴/۸۰	۱/۰۰	۱۲۵	استفاده مثبت از مشکلات
/۵۲۶۴۱	۳/۰۶۴۸	۴/۶۰	۱/۴۰	۱۲۵	احساس رسالت
/۳۲۵۸۶	۳/۱۵۸۵	۴/۰۲	۲/۴۱	۱۲۵	هوش معنوی
				۱۲۵	Valid N (list wise)

جدول (۲): داده‌های توصیفی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای

Descriptive Statistics					
Std. Deviation	Mean	Maximum	Minimum	N	
۰/۷۹۱۳۱	۳/۰۵۳۳	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۲۵	مسئولیت در قبال خود
۰/۶۱۴۳۴	۲/۹۴۰۰	۴/۵۰	۱/۲۵	۱۲۵	مسئولیت در قبال همکار
۰/۹۰۰۶۸	۳/۲۰۸۰	۵/۰۰	۱/۳۳	۱۲۵	مسئولیت در قبال مشتریان
۰/۶۶۴۰۲	۳/۱۶۰۰	۴/۷۵	۱/۰۰	۱۲۵	مسئولیت در قبال حرفه
۰/۷۲۹۶۹	۳/۱۱۴۷	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۲۵	مسئولیت در قبال سازمان
۰/۷۸۹۲۰	۳/۵۱۲۰	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۲۵	مسئولیت در قبال جامعه
۰/۳۹۵۷۴	۳/۱۶۴۷	۴/۲۲	۲/۲۸	۱۲۵	اخلاق حرفه ای
				۱۲۵	Valid N (list wise)

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و به کمک نرم افزارهای EXCEL و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نیز از آزمون T-test برای میزان قابل قبول بودن هر یک از متغیرها، از روش ضریب هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد.

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و به کمک نرم افزارهای EXCEL و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نیز از آزمون T-test برای میزان قابل قبول بودن هر یک از متغیرها، از روش ضریب هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد.

یافته‌ها پژوهش

نتیجه بدست آمده از طریق نرم افزار Spss و آزمون همبستگی پیرسون در اداره مورد نظر نشان داد که

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و به کمک نرم افزارهای EXCEL و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نیز از آزمون T-test برای میزان قابل قبول بودن هر یک از متغیرها، از روش ضریب هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد.

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و به کمک نرم افزارهای EXCEL و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نیز از آزمون T-test برای میزان قابل قبول بودن هر یک از متغیرها، از روش ضریب هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد.

داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی و به کمک نرم افزارهای EXCEL و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نیز از آزمون T-test برای میزان قابل قبول بودن هر یک از متغیرها، از روش ضریب هم بستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد.

جدول (۳): بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای

Correlations			
اخلاق حرفه ای	هوش معنوی		
۰/۶۸۹	۱	Pearson Correlation	هوش معنوی
۰/۰۰۰		Sig. (2-tailed)	
۱۲۵	۱۲۵	N	
۱	۰/۶۸۹	Pearson Correlation	اخلاق حرفه ای
	۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)	
۱۲۵	۱۲۵	N	

*. Correlation is significant at the 0. 05 level (2-tailed)

نتیجه گیری

اهمیت فزاینده‌ای یافته است. امروزه بسیاری از افراد، سازمان خود را ترک نمی‌کنند، بلکه مدیران خود را ترک می‌کنند، بنابراین تمایل به حفظ نیروی کار یکی از دلایلی است که درک کارکنان از سوی مدیران را الزامی می‌سازد.

توانایی شناخت، فهم و پاسخ به احساسات دیگران، نیازمند درک عاطفی و احساسی قوی است و این در حوزه هوش عاطفی قرار دارد. با این وجود، لایه دیگری در زیر آن وجود دارد، لایه‌ای که علت وجودی احساسات است. ریشه اصلی شناخت این علت‌ها، در هوش معنوی قرار دارد.

۳) مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه:

برای اغلب افراد تغییر رنج آور است. نمی‌توان تصور کرد زمانی که افراد در مورد چالش‌های محتمل و نامحتمل آینده صحبت می‌کنند، کاملاً آرام باشند و بخندند.

مقاومت در برابر تغییر با ایجاد رفتارهایی از جمله کنترل کردن، شکایت کردن، انتقاد کردن، کنار کشیدن، انکار کردن و خودداری کردن بروز می‌کند. احساسات نهفته در این رفتارها، ترس، آشفتگی و عصبانیت است. حتی زمانی که فرد الزام به تغییر را به لحاظ عقلانی درک می‌کند، احساس ترس ممکن است وجود داشته باشد، که دلیل این امر، راحت طلبی و وابستگی به راه‌های قبلی است. زمانی که افراد اشتباهات درونی خود را عمیقاً درک کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد و این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بعضی از این مؤلفه‌ها همچون خودآگاهی، چشم انداز محوری و ارزش محوری، کل‌نگری و توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی نیاز به تجربه و یادگیری دارد. در حالی که بعضی از آن‌ها همچون خودانگیختگی، دگرخواهی و تمایل به طرح چراهای بنیادی در کودکان به میزان بسیار

هوش معنوی که رابطه تنگاتنگی با رعایت اخلاق حرفه‌ای دارد نتایج بسیار مفیدی برای کارکنان و سازمان دارد:

۱) ایجاد آرامش خاطر و چگونگی تأثیر آن بر اثربخشی فرد:

آگاهی از خود، شایستگی کلیدی هوش معنوی است، متأسفانه اغلب ما خود را موجوداتی فیزیکی و مادی می‌بینیم و معتقدیم که زندگی تجربه‌ای مادی و فیزیکی است و آرامش خاطر ما وابسته به شرایط فیزیکی زندگی از جمله پول، دارایی و ... است که همه این‌ها بستگی به شغل ما دارد، بنابراین نبود این‌ها برای ما ناامنی ایجاد می‌کند. شغل، پول و دارایی چیزهایی هستند که می‌آیند و می‌روند و ما کنترل اندکی بر آن‌ها داریم و یا اصلاً کنترلی نداریم. در این صورت این ناامنی، احساس ترس و استرس ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که عملکرد و روابط ما را در کار و محیط کار تحت تأثیر قرار می‌دهد.

رشد هوش معنوی که به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به عنوان موجودی غیرمادی است، در واقع منبعی از استعدادهای غیر عینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و مورد استفاده قرار می‌گیرد، در او احساس امنیت به وجود می‌آید و بدین صورت عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد.

۲) ایجاد درک متقابل و تفاهم:

یکی از بنیان‌های اساسی برای ایجاد رابطه سالم، یکدلی است. ایجاد یکدلی برای بسیاری از مدیران سخت است، زیرا آن‌ها را وادار می‌کند که فراتر از کارکردهای وظیفه‌ای حرکت کنند و بدین ترتیب احساسات و عواطف افرادی را که مشغول انجام وظیفه هستند، درک کنند. تنها در ۱۰ تا ۱۵ سال اخیر، ایجاد ارتباطات بخشی از کار مدیر تلقی می‌شود که

بالایی وجود دارد و به مرور زمان به دلیل تأثیرات دیگران در رفتار و نگرش کودک، در وی کم رنگ می شود.

ضرورت رعایت اخلاق حرفه ای برای داشتن محیطی سالم و افزایش موفقیت سازمان ها نیز بر کسی پوشیده نیست.

اخلاق حرفه ای، هم بسترهای فرا سازمانی دارد و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها، محیط با نشاط و مساعدی برای افزایش بهره وری می آفریند بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه دارد.

بهترین راه برای رشد معیارهای اخلاق حرفه ای، ایجاد تشکلهای و انجمن های علمی است. تشکلهای تخصصی باعث خواهند شد که معیارهای اخلاقی بهتر شکل بگیرند و بهتر بتوان آن را در جامعه نشر و گسترش داد.

میزان گسترش و رشد اخلاق حرفه ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرفه ای و همین طور میزان تغییر پذیری آن دارد. هر قدر مزایای به دست آمده از رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به ضوابط آن از درجه بالاتری برخوردار است و هرچه تنگناهای اعمال شده ناشی از معیارهای اخلاق حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پایداری به آن محکم تر خواهد بود.

هر حرفه ای باید دارای رهنمودهای اخلاقی و قانونی باشد و آئین نامه های آن حرفه باید به این استانداردهای اخلاقی و قانونی متعهد باشند تا اطمینان و اعتماد عموم مردم را جلب نمایند. بدون این اعتماد، یک حرفه نمی تواند یک حرفه باقی بماند.

پیشنهادات

نتایج این تحقیق فضای مطالعاتی جدیدی را برای افراد حرفه ای مدیریت منابع انسانی و سازمان هایی که به دنبال ارتقای عملکرد کارکنان خود هستند، باز می نماید.

اگرچه مفهوم هوش معنوی جدید و پیچیده به نظر می آید و تنها اخیراً مطالعاتی در این زمینه در کشورمان صورت گرفته از طرفی اخلاق حرفه ای سابقه ای طولانی تر دارد ولی متأسفانه در پژوهش ها و تحقیقات کمتر به آن پرداخته شده است لذا کار بیشتر در این زمینه در خور توجه به نظر می رسد و توصیه می شود علاقه مندان به کارهای تحقیقاتی این موضوعات را در موارد ذیل مورد مطالعه قرار دهند:

- انجام این تحقیق در ادارات و سازمان های مختلف کشور

- انجام تحقیق در خصوص هر یک از مؤلفه ها

- انجام تحقیقی در خصوص رابطه هوش معنوی و عملکرد سازمانی

- انجام تحقیقی در خصوص بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با تعهد و عملکرد سازمانی

منابع و مأخذ

- ۱) تولایی، روح اله. (مهر و آبان ۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان. دو ماهنامه علمی- ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، (سال ششم)
- ۲) حقیق، رامش. (۱۳۹۰). سنجش هوش معنوی و رابطه آن با رضایت شغلی و رضایت زندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سازمان مدیریت صنعتی تهران.
- ۳) حقیق، رامش؛ ایمانی راد، مرتضی. (مرداد ۱۳۹۰). اتحاد میان خود و خویشتن. تدبیر شماره ۲۳۱.
- ۴) ساغروانی، سیما. (۱۳۸۹). بهره های هوش معنوی برای فرد و سازمان، تدبیر شماره ۲۱۵.

یادداشت‌ها

- ¹ Intelligence Quotient
- ² Emotional Quotient
- ³ Danah Zohar
- ⁴ Spiritual Quotient/ Intelligence
- ⁵ James Charles Collins
- ⁶ Robert Emmons
- ⁷ Amram
- ⁸ Cindy Wigglesworth
- ⁹ McMullen
- ¹⁰ Sonnie santos
- ¹¹ King
- ¹² Professional Ethics
- ¹³ Cadozier
- ¹⁴ Hartog
- ¹⁵ Moberg
- ¹⁶ Fred R. David
- ¹⁷ George
- ¹⁸ Buzan
- ¹⁹ Jerry Porras

۵) غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). هوش معنوی.

فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی. سال سوم. شماره دهم.

۶) قرا ملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای. (چاپ سوم). نشر مجنون.

- 7) Amram, Y. (2009). The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership. Unpublished doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA.
- 8) Amram, Y. (2007, February). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. Paper presented at the 115th Annual Conference of the American Psychological Association San Francisco, CA
- 9) Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest. Com.
- 10) Crichton, J. C. (2008). A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders. Doctoral Dissertation, Alliant international university, San Francisco.
- 11) Hartog, M., & Winstanley, D. (2002). Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", Journal of Business & Professional Ethics, V21, N2
- 12) Collins, J. (2001). Good to Great: why some companies make the leap...and others don't. ISBN: 978-0-06-662099-2
- 13) King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished Master's thesis, Trent University, Peterborough, ON. London: Bloomsbury Publishing.
- 14) McMullen, B. (2003). Spiritual intelligence in British Medical Journal career focus,326: S51
- 15) Moberg, Dennis J., & Mark A. Seabright, (2000) the development of moral imagination, p. 845 Volume 10, Issue 4.
- 16) Santos, S (2006). What is spiritual intelligence? How it benefits a person?,p1-2
- 17) Wigglesworth, c. (2004). spiritual intelligence and why it matters. www.Consciuspursuits. com ,41
- 18) Zohar, D., & Marshall, I. (2004). Spiritual Capital: Wealth we can live by. ISBN 1576751384.