

## نقش واسطه ای جو اخلاق سازمانی در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس

سیروس حدادنیا<sup>۱\*</sup>، نیما شهیدی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۸

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش پیش بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی با واسطه گری جو اخلاقی سازمان است. روش این پژوهش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و جامعه آماری، شامل تمامی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۲۸۷۴ نفر در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ هستند. روش نمونه گیری، تصادفی خوشه ای است که به صورت طبقه ای اعمال گردید. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۷۷ نفر محاسبه گردید. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه سرمایه فکری بتیس و همکاران، جو اخلاق سازمانی کولن و برانسون و هوش معنوی امرام استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری، ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون بارون و کنی و تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی و سرمایه فکری وجود دارد. بین هوش معنوی و جو اخلاق سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی، سرمایه فکری را پیش بینی می کند و معیارهای اخلاقی از قدرت پیش بینی کننده بیشتری برخوردار است و نقش واسطه ای جو اخلاق سازمانی نیز در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری مورد تایید قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** جو اخلاق سازمانی، سرمایه فکری، هوش معنوی.

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: s\_hadadnia@yahoo.com

## مقدمه

ویژگی عمده ای که می توان برای شرایط فعلی هر سازمانی بویژه نهادهای "دانش بنیان"<sup>۱</sup> چون دانشگاه برشمرد؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنها می باشد. دانشگاه ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند. بنابراین باید هرچه سریع تر جای خود را به سازمان های چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقاء اعتبار خود را فراهم آورند. از طرفی جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری<sup>۲</sup> بنیان نهاده شده و ماده اولیه و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری است. به عبارت بهتر می توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه های فکری، سازمان ها و نهادها را با موفقیت های بیشتری در افق های آینده بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است (خاوندکار و همکاران، ۱۳۸۸). مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی هستند، سازمان ها در جوامع مختلف باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید (ارگانلی، ساگلام و متین، ۲۰۰۷). از جمله توانمندی های نیروی انسانی در یک سازمان سرمایه فکری آن سازمان می باشد.

سرمایه فکری مجموعه ای از دارایی های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی های آن به شمار می روند و از طریق افزودن ارزش به ذی نفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (مر، ۲۰۰۴). ابعاد سرمایه فکری عبارتند از سرمایه های انسانی<sup>۵</sup> که تحت عنوان دانش فردی، مهارت ها، توانایی ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل سازمان تعریف شده است (نرما، ۲۰۰۵)، سرمایه ساختاری<sup>۷</sup> که اشاره دارد به ساختارها و فرآیندهای موجود در درون یک سازمان، که کارکنان از آن ها استفاده می کنند (وانگ، ۲۰۰۵)، و سرمایه رابطه ای<sup>۹</sup>، (بونفر، ۲۰۰۳)؛ خواستگاه سرمایه رابطه ای را ارتباط میان افراد موجود در یک گروه یا سازمان خاص می داند.

نظام آموزش عالی هر جامعه زیربنای توسعه اجتماعی - اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آن جامعه به شمار می رود و هدف سازمان های آموزشی فقط انتقال مجموعه ای از اطلاعات و آگاهی ها به دانشجویان نیست، بلکه هدف پرورش افرادی خلاق، متفکر، منتقد و تولیدکننده علم و ارتقاء و توسعه بعد ساختاری، انسانی و رابطه ای در اعضای هیئت علمی های مراکز آموزش عالی نیز می باشد. (طالب زادگان، ۱۳۸۷)، بنابراین شناخت عوامل موثر بر سرمایه فکری مراکز آموزش عالی، دارای اهمیت می باشد.

جو سازمانی به روش هایی اشاره می کند که سازمان ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می سازند و از آنها حمایت می کنند و به آنها پاداش می دهند (اسچوپکر، ۱۱، ۲۰۰۹). سازمان ها، واحدهای و گروه های کاری، انواع مختلفی از جوها از جمله جو اخلاقی را در بر می گیرند و به علت تفاوت های موقعیتی افراد، گروه های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان های مختلف متفاوت می باشد. ویکتور و کولن<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۷) مفهوم جو اخلاق سازمانی را با توجه به دیدگاه جامعه شناسی و فلسفی توسعه داده و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت ها و رویه های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد، تعریف کرده اند. بر اساس تعریف جو اخلاقی سازمانی، ابعاد اخلاقی سازمانی بر مبنای ضوابط رایج، رفتارها، ارزش ها، اعتقادات و عاداتی که رفتارهای کلی افراد را در سازمان شکل می دهند، مورد سنجش قرار می گیرد (السی و الپکان، ۱۳، ۲۰۰۹). جو اخلاقی سازمان به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است، اشاره دارد و نشان می دهند که چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. جو اخلاقی سازمان، مشخص می کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری می شود و

1 . Knowledge base

2 . Intellectual Capital

3 . Ergenli, Saglam and Metin

4 . Marr

5 . Human Capital

6 . Nerma

7 . Structural capital

8 . Wang

9 . Relational capital

10 . Bounfer

11 . Schwepker

12 . Victor & Cullen

13 . Elci & Alpkan

چگونه کارکنان پرسش های اخلاقی را تعبیر می کنند (وانگ و هسیخ، ۱، ۲۰۱۲). جو اخلاقی سازمان دارای دو بعد می باشد؛ ۱- معیارهای اخلاقی ۲ (خودپرستی، ۳، نیک خواهی ۴ و اصول اخلاقی ۵)، که در تصمیم گیری های سازمانی بکار گرفته می شود. ۲- کانون تحلیل ۶ (سطح فردی، ۷، سازمانی ۸ و اجتماعی ۹)، را شامل می شود (کولن و همکاران، ۲۰۰۳).

به دنبال مطرح شدن مفاهیم روان شناسی هوش شناختی و پس از آن هوش هیجانی در محیط های کاری، بررسی های متعدد نشان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسم، فکر و احساسات، وارد دنیای کاری می شوند، آنها استعداد شخصی و روح منحصر به فرد خود را به همراه می آورند. (ساغروانی و گیور، ۱۳۸۸). از این جهت صاحب نظران با اضافه کردن انواع جدیدی از هوش تحت عنوان هوش معنوی ۱۰ که متوجه مفاهیمی نظیر مرگ و زندگی است، سعی در تکمیل تعریف خود نمودند. آمرام (۲۰۰۹)، هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز ارزش های معنوی می داند به گونه ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می شود. مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار، ایجاد آرامش خاطر، به گونه ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد؛ ایجاد تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات، از میان برداشتن موانع سر راه و آگاهی از خود و افزایش شایستگی های فردی و گروهی می باشد (گورجی، ۱۲، ۲۰۰۶). هوش معنوی رهبران به آنان توانایی انتقال معنا بر مبنای درک پرسش های وجودی خود و پیروان را می دهند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). آن ها با استفاده از این توانایی علاوه بر به چالش کشیدن وضع موجود به عنوان الهام بخش و انگیزاننده چشم انداز فردی و سازمانی عمل می کنند و سبب می شوند پیروان احساس عمیق رسالت در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند. هوش معنوی شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت و ملایمت و مهربانی می باشد و ما را برای رسیدن به رؤیاهایمان یاری می دهد (همان منبع، ص ۳۴). با توجه به آنچه بیان گردید، این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال اساسی می باشد که آیا هوش معنوی با واسطه گری جو اخلاقی سازمانی، سرمایه فکری مراکز آموزش عالی از جمله واحدهای دانشگاه ها آزاد اسلامی در استان فارس را پیش بینی می کند؟

## پیشینه پژوهش

در مورد ارتباط بین متغیرهای تحقیق حاضر پژوهش های زیادی صورت نگرفته است و آنچه مشاهده می شود، به جنبه ای خاصی از این موضوع اختصاص دارد که در ذیل به تعدادی از آنها که مرتبط با متغیرهای پژوهش است اشاره شده است. شافر (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان "جو اخلاقی، تعارض سازمانی و حرفه ای و سرمایه انسانی، حسابداران چینی" به این نتیجه دست یافت، که اخلاق خودپرستی/ فردی، سازمانی و اصول اخلاقی/ فردی، با تعارض سازمانی و حرفه ای رابطه مثبتی دارد. نیک خواهی/ اجتماعی، اصول اخلاقی/ سازمانی و اصول اخلاقی/ اجتماعی، با تعارض سازمانی و حرفه ای رابطه منفی دارد. جو اخلاقی خودپرستی/ فردی، خودپرستی/ سازمانی و اصول اخلاقی/ فردی، با سرمایه انسانی، رابطه مثبت دارد. اکپارا و وین (۲۰۰۸)، در پژوهشی نشان دادند که انواع جو اخلاقی سازمانی بر ابعاد مختلف سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. همچنین انواع جو اخلاقی سازمانی بر انواع مختلف تعهد سازمانی (هویت در سازمان، درگیری در سازمان و وفاداری به سازمان)، تاثیر مثبت دارد. یکی از پیامدهای رفتاری و نگرشی مثبت منتج از جو اخلاقی، سرمایه انسانی است که از متغیرهای بسیار مطرح در حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت می باشد.

1. Wang & Hsieh
2. Ethical standards
3. egotism
4. benevolence
5. ethics fundamental
6. Association analysis
7. individual level
8. organizational level
9. social level
10. Spiritual Intelligence
11. Amram
12. George
13. Shafer
14. Okpara & Wynn

مارتین و کالن (۲۰۰۶)، در یک مطالعه فرا تحلیلی دریافتند که رضایت کارکنان با شغل شان، ترفیح، همکاران و سرپرستان، غالباً با جوهای اخلاقی همبستگی دارد. همچنین ادراکات از جوهای اخلاقی مانند استقلال، قوانین و ضوابط حرفه ای و قوانین و مقررات سازمانی بر روی نیروهای انسانی، تاثیر مثبت دارد.

خورشید و محسنی (۱۳۸۹)، با انجام پژوهشی دریافتند که در میان انواع مختلف فضاهای اخلاقی، قوانین و مقررات درون سازمانی و برون سازمانی، به ترتیب به عنوان بیشترین نوع فضای اخلاقی ادراک شده درجه بندی شده اند، و بر عکس فضای اخلاقی علاقه مندی فردی و علاقه مندی سازمانی و معنویات فردی به ترتیب کمترین نوع فضای اخلاقی ادراک شده درجه بندی شده اند.

قلیچ لی، هجاری و رحمان پور (۲۰۰۶)، در مطالعه خود با این نتیجه دست یافتند که با سرمایه گذاری در سرمایه اجتماعی، می توان انتظار داشت که سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه دای) افزایش یابد. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم دانشگاه می تواند در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه های فکری دانشگاه کمک نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت پایدار ایجاد نماید. قلیچ لی و مشبکی (۱۳۸۵) در پژوهشی نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و هر یک از عناصر سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

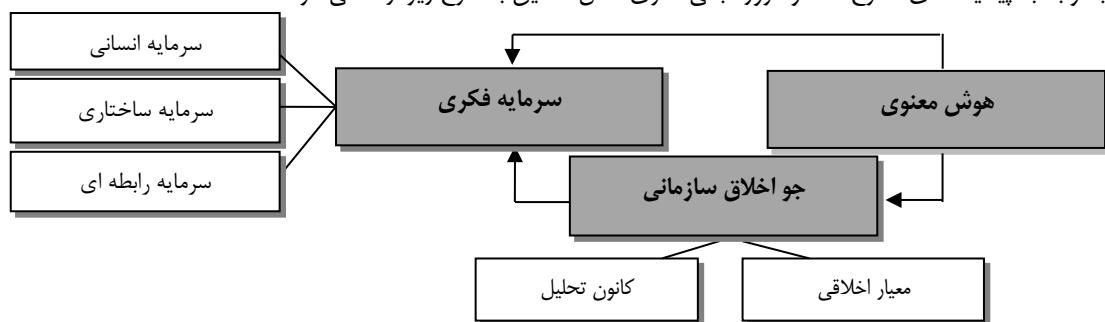
ناظم و مطلبی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی" نشان دادند که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری وجود دارد و بیشترین اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری بوده است.

شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۳، ص ۴۱) در تحقیقی نشان دادند که بین جو اخلاقی و سرمایه انسانی از یک سو و بین اعتماد و تعهد با معنویت از سوی دیگر رابطه معناداری وجود دارد. بین علاقه مندی سازمانی، کارایی، دوستی، روحیه کار گروهی و معنویات فردی با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد و در این میان بیشترین رابطه با اعتماد سازمانی به ترتیب مربوط به کارایی و دوستی است.

هوارد و وایت (۲۰۰۹)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می تواند در سبک رهبری روحیه و بهره وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثر باشد.

آیرانکی (۲۰۱۰)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که رهبری معنوی مدیران بر عقل و دانش و نوع دوستی آنان بستگی دارد، علاوه بر این، معنویت عامل مشترک در میان رهبری معنوی، مذهبی و در نهایت، رابطه آماری معنی دار و مثبتی بین رهبری معنوی با روحیه بالا و بهره وری بالا، معنویت و دینداری وجود داشت. همچنین پژوهش آیرانکی (۲۰۱۱)، با عنوان تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد مالی سازمان: بیانگر این مطلب می باشد، که تاثیر هوش معنوی و حالت روحانی بر عملکرد مالی سازمان ضعیف می باشد. لکوکی (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان هوش معنوی در توسعه رهبری به ایجاد یک سبک رهبری پرداختند که در آن تاثیر مثبت هوش معنوی و هیجانی بر سبک رهبری مورد توجه قرار گرفته است.

با توجه به پیشینه های مطرح شده و مرور مبانی نظری، مدل تحقیق به شرح زیر ارائه می گردد:



نمودار (۱). چارچوب نظری روابط بین متغیرهای پژوهش

براساس مبانی نظری پژوهش فرضیه های زیر برای انجام پژوهش مطرح و مورد بررسی قرار خواهند گرفت:

- ۱- هوش معنوی اعضای هیات علمی، سرمایه فکری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.
- ۲- هوش معنوی اعضای هیات علمی، جو اخلاق سازمانی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.

1. Martin & Cullen  
 2. Howard and white  
 3. Ayranci  
 4. Luckcock

۳- جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی، سرمایه فکری در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.  
 ۴- جو اخلاق سازمانی نقش واسطه ای در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

جهت انجام این پژوهش از روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۲۸۷۴ نفر در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ است. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای طبقه ای استفاده شد. حجم نمونه شامل ۳۷۷ نفر از اعضای هیئت علمی می باشد که بر اساس جدول مورگان محاسبه شدند. به این صورت که، ابتدا به دلیل زیاد بودن حجم جامعه آماری بصورت خوشه ای در بین واحدهای دانشگاهی نمونه گیری انجام شد و سپس در این واحد ها برای مشخص نمودن اعضای نمونه به صورت طبقه ای نمونه گیری شد تا سهم اعضای نمونه نسبت به سهم آنها در جامعه آماری رعایت شده باشد.

برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی: برای سنجش جو اخلاقی سازمان از پرسشنامه ای که توسط کولن، ویکتور برانسون (۱۹۹۳)، تهیه شده، استفاده گردید. این پرسشنامه ی ۳۳ سوالی، دارای دو مولفه اصلی، معیار اخلاقی (دوستی، نیک خواهی و اصول اخلاقی) و کانون تحلیل (علاقتمندی فردی، علاقتمندی سازمانی و قوانین و اصول حرفه ای) می باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه معیار اخلاقی پرسشنامه ۰/۸۷. و برای مولفه کانون تحلیل پرسش نامه ۰/۸۴ می باشد.

ب) پرسشنامه سرمایه فکری: در این پژوهش از پرسشنامه سرمایه فکری بر اساس نظریه ی بنتیس و همکاران (۲۰۰۰)، با ۳۹ سوال استفاده شده است، که ابعاد انسانی ۱۵ گویه، ابعاد ساختاری ۱۵ گویه، و ابعاد رابطه ای ۹ گویه، مورد سنجش و اندازه گیری قرار می دهد. روایی محتوایی این مورد تایید صاحب نظران و اساتید گروه های مدیریت و علوم تربیتی، قرار گرفت و ضریب پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ (۰/۸۸). و ابعاد آن به ترتیب (انسانی ۰/۷۸، ساختاری ۰/۸۲، و رابطه ای ۰/۸۷) می باشد.

ج) پرسشنامه هوش معنوی: در این پژوهش از پرسشنامه هوش معنوی آمرام (۲۰۰۹) که دارای شش بعد اصلی هوش معنوی و ۲۲ گویه می باشد، استفاده شده است. (۱- هوشیاری: که شامل دقت، آگاهی فرا عقلایی است؛ (۲ گویه) ۲. متانت: زندگی کردن به صورت روحانی و داشتن توکل و عشق به زندگی (۳ گویه)؛ ۳. تعالی: فرا رفتن از خود و احساس اتصال با مردم و طبیعت (۳ گویه)؛ ۴. حقیقت یابی: زندگی به همراه کنجکاوی، پذیرش و عشق به همه موجودات (۳ گویه)؛ ۵. سازش در عین داشتن آرامش: داشتن تعادل فکری، فروتنی کردن و تواضع داشتن (۴ گویه)؛ ۶. هدایت درونی: آزادی درونی، تحریک شدن از درون و نه از بیرون و داشتن جرات، خلاقیت و شادمانی و نیاز کمتر به تایید دیگران (۵ گویه) ). ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ می باشد. هر سه پرسشنامه در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس پنج درجه لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده اند.

## یافته ها

داده های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون بارون و کنی و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفته اند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزارهای Amos 5 و spss 21 برای تحلیل مسیر استفاده شده است.

فرضیه اول پژوهش: هوش معنوی اعضای هیات علمی، سرمایه فکری در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.

برای نشان دادن رابطه بین هوش معنوی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره (۱). ماتریس همبستگی بین هوش معنوی و سرمایه فکری

متغیرها	سرمایه فکری	بعد انسانی	بعد ساختاری	بعد رابطه ای
هوش معنوی	۰/۴۲۳**	۰/۳۶۶**	۰/۴۵۸**	۰/۲۲۸*

1. Bontis & et al

همانطور که مشاهده می شود ضریب همبستگی بین هوش معنوی و سرمایه فکری برابر با ۰/۴۲۲ می باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی می باشد. همچنین بین هوش معنوی و ابعاد سرمایه فکری نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای نشان دادن قدرت پیش بینی هوش معنوی برای سرمایه فکری از تحلیل رگرسیون استفاده گردید (جدول شماره ۲).

جدول شماره (۲)، ضریب همبستگی چندگانه هوش معنوی و سرمایه فکری

پیش بین	ملاک	F	p	R	R2	t	β	p
هوش معنوی	بعد انسانی	۵۸/۱۱۴	۰/۰۰۰	۰/۳۶۶	۰/۱۳۴	۲۱/۶۵۸	۰/۳۶۶	۰/۰۰۰
هوش معنوی	بعد ساختاری	۹۹/۲۷۳	۰/۰۰۰	۰/۴۵۸	۰/۲۰۹	۲۲/۷۳۷	۰/۴۵۸	۰/۰۰۰
هوش معنوی	بعد رابطه ای	۲۰/۵۸۰	۰/۰۰۰	۰/۲۲۸	۰/۰۵۲	۲۰/۲۰۵	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰

همان طور که مشاهده می شود، میزان R یا ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین هوش معنوی و بعد انسانی سرمایه فکری، برابر با ۰/۳۶۶ می باشد، همچنین ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین هوش معنوی و بعد ساختاری، نیز برابر با ۰/۴۵۸ بوده و ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین هوش معنوی و بعد رابطه ای، نیز برابر با ۰/۲۲۸ می باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که سطح معنی داری این ضرایب همگی ۰/۰۰۰ می باشد که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی و سرمایه فکری می باشد. و هوش معنوی از قدرت پیش بینی مناسبی برای سرمایه فکری برخوردار می باشد. از بین ابعاد سرمایه فکری، بعد ساختاری، ضریب بتای استاندارد ۰/۴۰۸ را داراست که مقدار آن نیز در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد، این نشان دهنده آن است که هوش معنوی برای پیش بینی بعد ساختاری سرمایه فکری، از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار است. فرضیه دوم پژوهش: هوش معنوی اعضای هیات علمی، جو اخلاق سازمانی در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.

برای نشان دادن رابطه بین هوش معنوی و جو اخلاق سازمانی اعضای هیات علمی در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره (۳)، ماتریس همبستگی بین هوش معنوی و جو اخلاق سازمانی

متغیرها	جو اخلاق سازمانی	معیار اخلاقی	کانون تحلیل
هوش معنوی	۰/۲۱۸**	۰/۲۰۲**	۰/۰۹۷**

همانطور که مشاهده می شود ضریب همبستگی بین هوش معنوی و جو اخلاق سازمانی برابر با ۰/۲۱۸ می باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی می باشد. همچنین بین هوش معنوی و ابعاد جو اخلاق سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای نشان دادن قدرت پیش بینی هوش معنوی برای جو اخلاقی سازمانی از ضریب همبستگی چندگانه استفاده گردید که نتایج در جدول شماره (۴)، آمده است.

جدول شماره (۴)، ضریب همبستگی چندگانه هوش معنوی و جو اخلاقی سازمانی.

پیش بین	ملاک	F	p	R	R2	t	β	p
هوش معنوی	معیار اخلاقی	۱۵/۹۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰۲	۰/۰۴۱	۱۱/۷۵۷	۰/۲۰۲	۰/۰۰۰
هوش معنوی	کانون تحلیل	۳/۵۹۸	۰/۰۵۹	۰/۰۹۷	۰/۰۱۰	۱۲/۴۴۶	۰/۰۹۷	۰/۰۰۰

همان طور که مشاهده می شود میزان R یا ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه هوش معنوی و جو اخلاقی سازمانی برابر با ۰/۲۰۲ و همچنین ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین هوش معنوی و بعد معیار اخلاقی نیز برابر با ۰/۰۹۷ می باشد. استفاده از آزمون F نشان داد که این ضرایب در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشند که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی اعضای هیات علمی و جو اخلاقی سازمانی آنها می باشد و هوش معنوی از قدرت پیش بینی مناسبی برای جو اخلاقی سازمانی، برخوردار می باشد.

فرضیه سوم پژوهش: جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی، سرمایه فکری در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را پیش بینی می کند.

برای بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر ابعاد سرمایه فکری با کنترل هوش معنوی، از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده گردید. نتایج در جداول شماره (۵) ارائه شده است.

**جدول شماره (۵)، تحلیل رگرسیون جو اخلاقی سازمانی و بعد انسانی سرمایه فکری با کنترل هوش معنوی.**

پیش بین	ملاک	F	p	R	R <sup>2</sup>	t	β	p	
هوش معنوی	بعد انسانی	۳۴/۷۹۵	۰/۰۰۰	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۶/۶۶۳	۰/۳۱۲	۰/۰۰۰	
						معیار اخلاقی	۶/۶۴۸	۰/۳۰۳	۰/۰۰۰
						کانون تحلیل	۱/۴۷۶	۰/۰۶۹	۰/۱۴۱

همان طور که مشاهده می شود، جو اخلاقی سازمانی با کنترل هوش معنوی با ضریب ۰/۴۶۸ رابطه معناداری با بعد انسانی سرمایه فکری دارد و سطح معناداری آن نیز ۰/۰۰۰ می باشد همچنین ضریب بتای استاندارد بعد معیار اخلاقی ۰/۳۰۳ می باشد که در سطح معناداری ۰/۰۰۰ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد انسانی سرمایه فکری برخوردار می باشد. و بعد کانون تحلیل با ضریب بتای استاندارد ۰/۰۶۹ و سطح معناداری ۰/۱۴۱ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد انسانی سرمایه فکری، برخوردار نمی باشد.

**جدول شماره (۶)، تحلیل رگرسیون ابعاد جو اخلاقی سازمانی و بعد ساختاری سرمایه فکری با کنترل هوش معنوی.**

پیش بین	ملاک	F	p	R	R <sup>2</sup>	t	β	p	
هوش معنوی	بعد ساختاری	۴۵/۳۴۴	۰/۰۰۰	۰/۵۱۷	۰/۲۶۷	۸/۹۶۴	۰/۴۰۶	۰/۰۰۰	
						معیار اخلاقی	۵/۰۶۵	۰/۲۳۴	۰/۰۰۰
						کانون تحلیل	۰/۸۸۲	۰/۰۴۰	۰/۳۷۹

همچنین ابعاد جو اخلاقی سازمانی با کنترل هوش معنوی با ضریب ۰/۵۱۷ رابطه معناداری با بعد ساختاری سرمایه فکری دارد و سطح معناداری آن نیز ۰/۰۰۰ می باشد همچنین ضریب بتای استاندارد بعد معیار اخلاقی ۰/۲۳۴ می باشد که در سطح معناداری ۰/۰۰۰ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد ساختاری سرمایه فکری، برخوردار می باشد. و بعد کانون تحلیل با ضریب بتای استاندارد ۰/۰۴۰ و سطح معناداری ۰/۳۷۹ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد ساختاری سرمایه فکری، برخوردار نمی باشد.

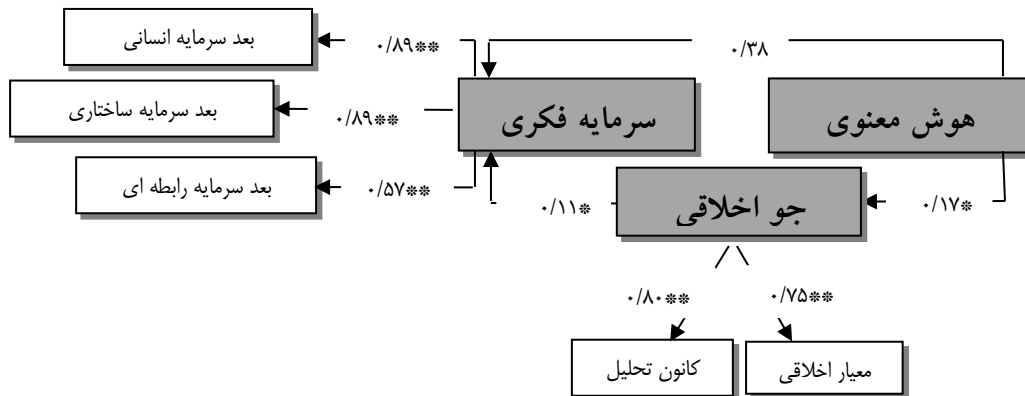
**جدول شماره (۷)، تحلیل رگرسیون جو اخلاقی سازمانی و بعد رابطه ای سرمایه فکری با کنترل هوش معنوی.**

پیش بین	ملاک	F	p	R	R <sup>2</sup>	t	β	p	
هوش معنوی	بعد رابطه ای	۹/۰۴۵	۰/۰۰۰	۰/۲۶۰	۰/۰۶۸	۴/۳۵۳	۰/۲۲۳	۰/۰۰۰	
						معیار اخلاقی	۱/۵۸۹	۰/۰۸۳	۰/۱۱۳
						کانون تحلیل	۲/۲۳۱	۰/۱۱۴	۰/۰۲۶

همچنین جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی با ضریب ۰/۲۶۰ رابطه معناداری با بعد رابطه ای سرمایه فکری دارد و سطح معناداری آن نیز ۰/۰۰۰ می باشد همچنین ضریب بتای استاندارد معیار اخلاقی ۰/۰۸۳ می باشد که در سطح معناداری ۰/۱۱۳ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد رابطه ای سرمایه فکری، برخوردار نمی باشد. و کانون تحلیل با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۱۴ و سطح معناداری ۰/۰۲۶ از قدرت پیش بینی مناسبی برای بعد رابطه ای سرمایه فکری، برخوردار می باشد.

فرضیه چهارم پژوهش: جو اخلاق سازمانی نقش واسطه ای در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس دارد.

برای بررسی این فرضیه از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل ساختاری ارائه شده در نمودار شماره (۲) زیر روابط ساختاری بین جو اخلاقی سازمانی، سرمایه فکری و هوش معنوی را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود هوش معنوی در رابطه بین جو اخلاق سازمانی و سرمایه فکری، نقش واسطه ای را ایفا می کند.



نمودار شماره (۲)، مدل روابط ساختاری بین جو اخلاقی سازمانی، ابعاد سرمایه فکری و هوش معنوی. جدول شماره (۶)، شاخص های برازش مدل

RMSEA	NFI	CFI	RMR	GFI	P	CMIN/DF
۰/۰۶۲	۰/۹۹۰	۰/۹۹۳	۰/۰۲۸	۰/۹۸۹	۰/۱۴۹	۲/۳۲۹

شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۳۲۹ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۸۹ می باشند. شاخص برازش هنجار شده بتلر - بونت (NFI) برابر ۰/۹۹۰ می باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۹۳ می باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۶۲ بود و مقدار P نیز برابر با ۰/۱۴۹ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMR) نیز برابر با ۰/۰۲۸ می باشد که هرچه این عدد به صفر نزدیکتر باشد نشان دهنده برازش بهتر خواهد بود. با توجه به شاخص های گزارش شده مدل فوق بخوبی برازش یافته و دارای اعتبار مناسبی می باشد. و نقش واسطه ای جو اخلاقی سازمانی در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری، مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول شماره (۸)، تاثیر هوش معنوی بر سرمایه فکری

متغیر	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	کل تأثیرات
هوش معنوی - سرمایه فکری	۰/۳۸۱	۰/۰۱۹	۰/۴۰

همچنین تأثیر کلی هوش معنوی بر سرمایه فکری ۰/۴۰ می باشد که ۰/۳۸۱ آن به صورت مستقیم و ۰/۰۱۹ آن به صورت غیر مستقیم و از جو اخلاقی سازمانی، می باشد.

## بحث و نتیجه گیری

یافته های فرضیه اول پژوهش، نشان می دهد که بین هوش معنوی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این بدان معنی است که افزایش هوش معنوی در اعضای هیئت علمی موجب بالا رفتن سرمایه فکری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می شود، یعنی اعضای هیئت علمی با هوش معنوی بالا نسبت به اعضای هیئت علمی با هوش معنوی پایین، تأثیر بیشتری بر تقویت سرمایه فکری واحد ها می گذارند. پس می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی از قدرت پیش بینی کننده مناسب برای سرمایه فکری، برخوردار می باشد. اعضای هیئت علمی برای تعالی بخشید به سرمایه فکری دانشگاه محل خدمت خود، باید از هوش معنوی بالایی برخوردار بوده و آن را تقویت نمایند. لازم به ذکر است، هوش معنوی اعضای هیئت علمی، از بین ابعاد سرمایه فکری (بعد انسانی، بعد ساختاری و بعد رابطه ای)، بعد ساختاری از قدرت پیش بینی مناسبتری برخوردار است.

یافته های فرضیه دوم پژوهش، نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی اعضای هیئت علمی و جو اخلاق سازمانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، است. این مسئله بدان معنی است که افزایش هوش معنوی در اعضای هیئت علمی موجب بالا رفتن باورهای آنها برای استفاده از ابعاد اخلاق سازمانی (معیار اخلاقی و کانون تحول) می شود. یعنی اعضای هیئت علمی که دارای هوش معنوی بالاتری می باشند، بیشتر از ابعاد اخلاق سازمانی بهره می برند. پس هوش معنوی از قدرت پیش بینی مناسبی برای جو اخلاق سازمانی، برخوردار می باشد. ۳/۹ درصد تغییرات جو اخلاق سازمانی مربوط به هوش معنوی اعضای هیئت علمی، می باشد و مابقی تغییرات



ناشی از عوامل دیگر است. این نشان دهنده تاثیر هوش معنوی اعضای هیئت علمی در اخلاق سازمانی و نزدیکی رابطه اخلاق سازمانی با هوش معنوی اعضای هیئت علمی است. پس هوش معنوی نقش کلیدی در دوستی، نیک خواهی، اصول اخلاقی، علاقمندی فردی و علاقه مندی سازمانی، قوانین و اصول حرفه ای و غیره..... که از زیر مولفه های معیار اخلاقی و کانون تحلیل می باشند، دارد. از بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی (معیار اخلاقی و کانون تحلیل)، هوش معنوی اعضای هیئت علمی برای پیش بینی معیار اخلاقی از قدرت پیش بینی مناسبتری برخوردار است. یافته های این سؤال همسو است با نتایج تحقیقات، خورشید و محسنی (۱۳۸۹) و آیرانکی (۲۰۱۰).

یافته های فرضیه سوم پژوهش، نشان می دهد که جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی اعضای هیئت علمی، رابطه مثبت و معناداری با بعد انسانی سرمایه فکری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس داشته و از بین ابعاد جو اخلاق سازمانی، بعد معیار اخلاقی تأثیر معناداری بر بعد انسانی سرمایه فکری، دارد. اما بعد کانون تحلیل یعنی علاقمندی فردی، علاقمندی سازمانی و قوانین و اصول حرفه ای، تأثیر معناداری ندارد. همچنین جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری با بعد ساختاری سرمایه فکری مراکز آموزش عالی داشته و از بین ابعاد جو اخلاق سازمانی، بعد معیار اخلاقی، تأثیر معناداری با بعد ساختاری سرمایه فکری دارد. اما بعد کانون تحلیل، تأثیر معناداری ندارد. و همچنین جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی اعضای هیئت علمی، رابطه مثبت و معناداری با بعد رابطه ای سرمایه فکری، داشته و از بین ابعاد جو اخلاق سازمانی، بعد معیار اخلاق، تأثیر معناداری بر بعد رابطه ای سرمایه فکری دارد، اما بعد کانون تحلیل، تأثیر معناداری ندارد. در واقع جو اخلاق سازمانی به طور کلی سبب ارتقاء سرمایه فکری، می شود. جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی، ابعاد سرمایه فکری را پیش بینی می کند. این بیانگر وجود رابطه بین جو اخلاق سازمانی با ابعاد سرمایه فکری است که با ایجاد آگاهی نسبت به جو اخلاق سازمانی در اعضای هیئت علمی، موجب ازدیاد توجه و دقت در توسعه سرمایه فکری دانشگاه ها می شود. از بین ابعاد جو اخلاق سازمانی، بعد کانون تحلیل یعنی علاقمندی فردی، علاقمندی سازمانی و قوانین و اصول حرفه ای، از قدرت بیشتر و مناسبتری برای پیش بینی ابعاد سرمایه فکری دانشگاه ها، برخوردار می باشد. یعنی اثرات بعد کانون تحلیل، نسبت به معیارهای اخلاقی در سرمایه فکری، پر رنگ تر و عمیق تر است و ایجاد آگاهی نسبت به بعد کانون تحلیل در اعضای هیئت علمی، عامل مهمتری در تقویت سرمایه فکری، می باشد.

در تشریح فرضیه چهارم، یعنی جو اخلاق سازمانی نقش واسطه ای در ارتباط بین هوش معنوی و ابعاد سرمایه فکری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، دارد؟ باید خاطر نشان ساخت، مدل ارائه شده به خوبی برازش یافته و دارای اعتبار مناسبی می باشد. و نقش واسطه ای جو اخلاق سازمانی در ارتباط بین هوش معنوی و ابعاد سرمایه فکری مورد تایید قرار می گیرد. تاثیر کلی هوش معنوی بر سرمایه فکری ۰/۴۰ می باشد که ۰/۳۸۱ درصد آن به صورت مستقیم و ۰/۰۱۹ در صد آن به صورت غیر مستقیم و از طریق جو اخلاق سازمانی می باشد. با توجه به ضرایب بدست آمده در مدل می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی اعضای هیئت علمی به صورت مستقیم بیشترین تأثیر را بر سرمایه فکری واحد های دانشگاهی، دارد. این بدان معناست که باور اعضای هیئت علمی به هوشیاری، متانت، تعالی، حقیقت یابی، سازش، هدایت درونی و غیره که از ابعاد هوش معنوی می باشد، می تواند در تقویت و ارتقای سرمایه فکری، بیشار موثر باشد. از سویی دیگر هوش معنوی به صورت غیر مستقیم و از طریق جو اخلاق سازمانی بر ابعاد سرمایه فکری، تاثیر دارد. جو اخلاق سازمانی نیز به صورت مستقیم بر ابعاد سرمایه فکری، تاثیر دارند که از این بین، معیار اخلاقی بیش از کانون تحلیل بر سرمایه فکری تأثیر دارد. این بدان معناست، از آنجا که اعضای هیئت علمی، بیشتر از معیارهای اخلاقی برای فعالیت های خود در مراکز آموزش عالی استفاده می نمایند. بنابراین این راهبرد بیشترین تأثیر در تقویت سرمایه فکری دانشگاه ها دارد. از بین ابعاد سرمایه فکری نیز بعد ساختاری، بیشتر مورد استفاده اعضای هیئت علمی، قرار گرفته که به دلیل استفاده از معیار اخلاقی، انتخاب چنین بعدی برای ارتقای سرمایه فکری مراکز آموزش عالی منطقی به نظر می رسد. زیرا ابعاد رابطه ای و انسانی بیشتر با استفاده از بعد کانون تحلیل انجام می شوند. از طرفی نیز جو اخلاق سازمانی نیز نسبت به هوش معنوی تأثیر کمتری بر سرمایه فکری دارد. این امر می تواند به علت باور زیاد اعضای هیئت علمی به هوش معنوی و تلاش خود بر تقویت سرمایه فکری دانشگاه ها باشد. یافته های این سؤال با نتایج تحقیقات آیرانکی (۲۰۱۰) همسو است.

در پایان با توجه به محدودیتهای این پژوهش از جمله محدود بودن انجام پژوهش به یک دانشگاه و استان فارس که تعمیم نتایج آن به دیگر دانشگاه ها و استانها را مشکل می سازد و همچنین وجود متغیرهای دیگری که می توانند نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهند و پژوهشگر نتوانسته آنها را کنترل نماید، پیشنهاد می شود که پژوهشگران در آینده این پژوهش را در دانشگاه ها و استانهای دیگر اجرا نمایند و نتایج آن را با این پژوهش مقایسه نمایند. همچنین با وارد کردن متغیرهای دیگری مانند رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی سایر متغیرهای مرتبط مدلهای دیگری را برای مشخص شدن بهتر عوامل موثر بر سرمایه فکری اعضای هیئت علمی ارائه دهند.

## منابع

- خاوندکار، جلیل، خاوندکار، احسان و متقی، افشین (۱۳۸۸). سرمایه فکری؛ مدیریت توسعه و مدل‌های سنجش، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- خورشید، صدیقه، محسنی، زهرا (۱۳۸۹). مطالعه تاثیر فضای اخلاقی سازمان بر روی رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر گرگان، پژوهش‌های مدیریت سال سوم، شماره ۷، صص ۲۵-۳۱.
- ساغروانی، سیما، غبور، سید مرتضی (۱۳۸۸). معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۶، صص ۲۱-۳۱.
- شیرازی، علی، احمدی زهرانی، مریم. (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲۰)، صص ۴۱-۶۴.
- طالب زادگان، میترا (۱۳۸۷). بررسی عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان موفق دختر سوم راهنمایی شهر اهواز، مجله داخلی شورای تحقیقات استان خوزستان، دوره سوم شماره ۱، صص ۲۵-۳۱.
- فرهنگی علی اکبر، فتحی مهدی، واثق بهاره، نرگسیان عباس (۱۳۸۸). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران: پاییز دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۵۷-۳۱.
- قلیچ لی، بهروز، مشبکی، اصغر، (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی)، فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۱۹، شماره ۱، صص ۱۲-۱۹.
- Amram, Y. (2009). The contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership, Institute of Transpersonal Psychology, California.
- Ayranci, Evren, Semercioz, Fatih. (2010). The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers, International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4; April 2011, www.ccsenet.org/ijbm
- Bontis, N. (2000). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. International Journal of Technology Management, 18 (5/6), 433462.
- Bounfour, A. (2003). The Ic -d val approach. Journal of intellectual capital, 4(3), 396 - 412.
- Cullen, J. B., K. P. Parboteeah and B. Victor. (2003). 'the Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis', Journal of Business Ethics 46, 127-141 .
- Elci M, Alpkan L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. Journal of Business Ethics 84:297-311 .
- Ergenli. Aziz, Saglam. Guler and Metin. Selin, (2007). "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", Journal of business research, Vol.60, PP 41-49.
- George, M.. (2016). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human resource management international digests, 14(5), 3-5.
- GhelichLee, B. Hajary, Z., & Rahmanpour, M. (2006). Designing measurement and reporting of intellectual capital. Journal of Management Landscape, 32, 131-150.
- Howard, Barbara B., Stephen R. White. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework, Journal of Curriculum and Instruction (JoCI), November 2009, Volume 3, and Number 2. <http://www.reuvenbaron.org>
- Lock, A, (2010). The relationship between individualistic/ collectivistic orientation and organizational citizenship behavior and the possible influence of leadership style. Work Organization and Management Faculty.
- Martin, K.D., Cullen, J.B. (2006), Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analysis review, Journal of Business Ethics, 69, 175-194 .
- Nazem. F & Motallebi, A. (2011). Structural model of intellectual capital on organizational learning at shahid beheshti University, Journal of new approach in the educational management, 2(5), 5029.
- Norma, P. M. (2005). Is Your Secrets Safe Knowledge Protection in strategic alliances. Business Horizons, 44(6), 51-60.

- Okpara JO, Wynn P (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 27 (9): 935-950 .
- Schwepker Jr ChH, Good DJ. (2009). Ethical climate's influence on sale management Practices. *Journal of Selling & Major Account Management*.8-24 .
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22 (7): 1087-1110 .
- Victor B, Cullen JB (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate Organizations', in W. C. Fredrick and L. Preston (eds.), *Research in Corporate Social Performance and Policy*. (JAI, London), pp. 51-71 .
- Wang, Y-D., Hsieh, H-H. (2012). Organizational ethical climate, perceive organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*. 0(0): 1-20
- Wang, W. Y., & Chang, C. (2015). Intellectual Capital and Performance in Causal Models: Evidence from the Information Technology Industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222-236.

نحوه استناد به مقاله حدادنیا؛ سیروس، شهیدی؛ نیما. (۱۳۹۷). نقش واسطه ای جو اخلاق سازمانی در رابطه بین هوش معنوی و سرمایه فکری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی شماره ۱، دوره ۲، بهار ۱۳۹۸ ۸۱-۷۱.  
[http://jhce.iurasht.ac.ir/article\\_671865.html](http://jhce.iurasht.ac.ir/article_671865.html)