

تبیین مفهوم هوش معنوی و تاثیر آن بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان

تاریخ وصول: ۱۳۹۸/۰۶/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۲۶

نورمحمد یعقوبی^۱

نقیسه رستگار^{۲*}

حمید علیزاده^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین مفهوم هوش معنوی و تاثیر آن بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان پرداخته است. روش مورد استفاده در این پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان، به تعداد ۵۵۰ نفر تشکیل می دهند که با استفاده از فرمول کوکران، ۲۲۵ نفر از آن ها به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش ۲ پرسش نامه هوش معنوی کینگ که شامل چهار مؤلفه بخشش، شکیبایی، تجربیات معنوی و خودآگاهی متعالی می باشد و پرسش نامه استاندارد اخلاق حرفه ای هیوود و همکاران، آرمیتو و همکاران و عباسی می باشد. جهت بررسی میزان تاثیر نیز از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که تاثیر شاخص های خودآگاهی متعالی، بخشش و شکیبایی بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تایید است و تنها مؤلفه تجربیات معنوی بر اخلاق حرفه ای کارکنان تاثیر معناداری ندارد. لذا می توان ادعا کرد که سازمان ها از طریق اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و ایجاد واحدهایی جهت تنظیم منشور اخلاق حرفه ای در سازمان و اجرای آن، می توانند شاهد موفقیت های روزافزونی برای سازمان خود باشند.

کلید واژه ها: هوش معنوی، اخلاق حرفه ای، کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان، خودآگاهی متعالی.

^۱ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. Yaghoubi@hamoon.usb.ac.ir

^{۲*} دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)
N.rastegar90@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش خط مشی گذاری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
Alizadehh793@gmail.com

امروزه سازمان‌ها با بحران‌ها و چالش‌های گوناگونی روبرو هستند که از هرسو حیات و بقای آن‌ها را مورد هجوم قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، سازمان‌ها زمانی موفق عمل خواهند کرد که ضمن کسب شناخت کافی نسبت به این بحران‌ها و پیش‌بینی آنان، شرایط مناسبی برای کاهش یا از بین بردن آن فراهم آورند (یعقوبی و امینی، ۱۳۹۵). توجه به معنویت در حل مشکلات زندگی و ارزش نهادن و معنادار نمودن زندگی انسان، از دوران جیمز^۱ و نگارش کتاب «گوناگونی تجربه-های معنوی» (۱۹۷۷) آغاز شد. جیمز معتقد بود معنویت موجب معنا در زندگی انسان می‌شود به گونه‌ای که وی رفتارهای عقلانی و منطقی را در زندگی استفاده می‌کند. ارتباطات وی با دیگران یک ارتباط انسانی و اعتقادی خواهد بود و نگرش مثبتی به خود و دیگران خواهد داشت. در شروع سال (۲۰۰۰) زوهار و مارشال^۲ که در زمینه فیزیک، فلسفه و مذهب به مطالعه می‌پرداختند کتابی تحت عنوان «هوش معنوی: هوش بنیادی» منتشر کردند که سرآغاز هوش سومی، به عنوان «هوش معنوی» در مجامع علمی مطرح گردید (نوروزپور ممسنی و همکاران، ۱۳۹۶). واژه هوش معنوی هنوز برای بسیاری از افراد ناشناخته بوده و این خود نشان از پیچیدگی بشر، ذهن و اندیشه وی می‌باشد. معنویت طبیعتاً ذهنی و شخصی بوده، اما هوش جهت حل مسائل عینی و دنیای بیرونی ما است. این هوش به یک موقعیت خاص محدود نمی‌شود و به ما اجازه می‌دهد تا موقعیت را تحت کنترل درآوریم نه اینکه تحت کنترل موقعیت قرار بگیریم (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶). در ابتدا تنها داشتن بهره‌ی هوشی بالا یا IQ^۳ بالا برای جذب یک فرد جهت کار در سازمان کافی بود. سپس با مطرح شدن مفهوم هوش هیجانی یا EQ^۴ و هوش معنوی یا SQ^۵ باعث شد سازمان‌ها در انتخاب کارکنانشان به داشتن سطحی از این هوش‌ها نیز توجه نمایند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲؛ فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). اهمیت دین و رشد معنوی انسان، در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. سازی هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان، به حوزه دین و معنویت نرج گرفته است. آن چه که موجب شده است تا سازه معنویت به عنوان هوش مفهوم‌سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی بیان‌کننده‌ی این واقعیت می‌باشد که کاربست الگوهای ویژه‌ای از افکار، هیجان و رفتار در زندگی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود. هوش معنوی دربرگیرنده‌ی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌هایی است که از منابع معنوی در جهت افزایش بهزیستی و انطباق‌پذیری فرد استفاده می‌کند (تفته، ۱۳۹۷). یانگ^۶ (۲۰۰۷) بیان می‌کند، هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

¹ James

² Zohar & Marshall

³ Intelligence quotient

⁴ Emotional intelligence

⁵ Spiritual intelligence

⁶ Yang

در نظر گرفتن تأثیر 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 می‌شود که این نوع هوش چه تأثیری در زمینه‌های مختلف زندگی انسان‌ها دارد. امروزه گفته می‌شود هوش کلی و هوش هیجانی پاسخگوی همه چیز نبوده و به تنهایی موثر نیستند، بلکه انسان به عامل سومی هم نیازمند است که هوش معنوی نامیده می‌شود. این مفهوم در متون دانشگاهی روان‌شناسی اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونس^۱ مطرح شد. به موازات این جریان، گاردنر^۲ (۱۹۹۹) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف نقد و بررسی کرد و با پذیرش این مفهوم ترکیبی از معنویت و هوش را به چالش کشید (سهرابی، ۱۳۸۸). اگر چه بین نظریه پردازان، اشتراکی درباره موضوع هوش معنوی وجود ندارد، این موضوع در طول زمان تکامل یافت و در سال ۱۹۸۲ توسط جندر^۳ به عنوان یکی از هوش‌های خاص بشر مطرح شد، و با توجه به نقش آن در تاریخ زندگی بشری علایق خاصی را متوجه و متمرکز خود نمود. او در سال ۱۹۸۲ مدارک علمی و تجربی زیادی را برای اثبات این هوش ارائه کرد (کینگ^۴، ۲۰۰۸). با توجه به بازتاب‌های هوش معنوی در رفتار فردی از جمله خودآگاهی متعالی، قدرت تحمل و شکیبایی، انطباق‌پذیری و بخشش؛ هوش فردی می‌تواند عملکرد فرد را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد (کدخدا و جهانی، ۱۳۸۹).

مدیریت یک سازمان یکی از مشکلات مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می‌آید و آن هم به این دلیل است که جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان‌پذیر می‌باشد. یکی از عواملی که سبب موفقیت سازمان‌ها می‌شود، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به صورت متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تا تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند، هوش معنوی آنان است. بسیاری از صاحب‌نظران هوش معنوی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان‌ها را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. بنابراین سازمان‌هایی که برای مدیران خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر هستند (نادری و رجائی‌پور، ۱۳۸۹).

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی بسیاری از کشورها در راستای فراهم کردن یک مجموعه از ضوابط و استانداردهای اخلاقی که همه‌ی افراد به آن معتقد باشند و افزایش پایبندی به اصول حرفه‌ای، یک مجموعه‌ی راهنما از کدهای اخلاقی تدوین کرده‌اند (دشت‌لایی^۵، ۲۰۱۴). این اصول اخلاقی، از دو بعد، قابل بحث هستند اول: استانداردهای اخلاقی که باید

¹ Stevens

² Gardner

³ Gender

⁴ King

⁵ Dasht laali

در امر آموزش رعایت شوند و مربوط به فرآیند یاددهی-یادگیری هستند؛ دوم: اصول اخلاق فردی که افراد باید خود را ملزم به رعایت آن در هر زمان و مکانی بدانند. این دو بعد شاکله‌ی اصول اخلاقی هر مؤسسه یا دانشگاهی را تشکیل می‌دهد. دومین بعد در ارتباط با اصول اخلاقی، مواردی را مطرح می‌کند که باید توسط تک تک افراد یک دانشگاه یا مؤسسه‌ی آموزشی، رعایت شود. این اصول، بسیار متنوع‌اند و بسته به فرهنگ، مذهب و فلسفه‌ی حاکم بر هر جامعه، تفاوت دارند، برای مثال پوشش فراگیران، مقررات اخلاقی حاکم بر مؤسسه و ... (گال و همکاران، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه-ای (اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیری سازمان) می‌تواند پیش‌بینی‌پذیری سازمان را افزایش دهد و آن نیز موجب اعتماد اصیل، راسخ و پرمناهنای نسبت به سازمان شود. در نتیجه، سازمان با اتکای به اعتماد، در جذب منابع مالی و اعتباری، ایجاد انگیزش درونی و پایداری در کارکنان و مدیران، جذب منابع انسانی متخصص، دستیابی به جایگاه انحصاری در بازار، مهار انرژی منفی ناشی از معضلات اخلاقی با افزایش مزیت رقابتی از طریق اصلاح و تهذیب فرهنگ سازمانی و مدیریت تنش-های سازمانی، به نحو اثربخش موفق خواهد شد. مسئولیت‌پذیری اخلاقی نقشی موثر در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان دارد. هر چه سازمان اخلاقی‌تر باشد، موفق‌تر است و در تحلیل نهائی ناکامی‌ها، فقدان اخلاق حرفه‌ای را یکی از مهمترین عوامل آن خواهیم یافت. مسئولیت‌گریزی و فرو نهادن اصول اخلاقی در نهایت به بدفرجامی فرد و سازمان می‌انجامد. برعکس، هر که خوی نیکو داشته باشد، موفق و رستگار می‌شود (درس‌نامه آموزشی اخلاق حرفه‌ای کارگزاران اسلامی، ۱۳۹۰).

از آنجایی که سازمان‌ها امروزه در جهانی پر رقابت و پر چالش فعالیت می‌کنند، این تلاطم محیطی، مدیران را بر آن داشته که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند. اندیشه تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمانی را آشکار می‌کند که هرگز به انسان‌ها، به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی‌کند و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می‌کند و به واسطه آن قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون می‌گردد و به نظر می‌رسد سازمان‌های آموزشی برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنانی باهوش، عمیق‌تر و جدیدتر هستند تا به وسیله آن‌ها بتوانند به طور اثربخش‌تری به وظایف خود عمل کنند (گرچی و ترکیان‌تبار، ۱۳۹۷). از سوی دیگر، موضوع اخلاق حرفه‌ای مفهوم جدیدی نیست، ولی متأسفانه در کشور ما با وجود اهمیت فراوانی که در مسائل مدیریتی دارد، و کنترل مناسبی 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 است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول آن در برخورد با نیروی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند، و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد

(نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳). لذا در این پژوهش سعی بر آن است تا به تبیین نقش هوش معنوی در محیط کاری و تاثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان بپردازیم.

مبانی نظری تحقیق

هوش معنوی

هوش یک پیش‌بینی کننده سازگاری زندگی در اجتماع می‌باشد (آنیماساهون^۱، ۲۰۱۰). هوش به عنوان توانایی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و دارای فرایندی ۵ مرحله‌ای است که به ترتیب عبارتند از: برنامه‌ریزی، جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات؛ که این پنج مرحله را به طور گردشی به نام «مدار اطلاعات» نامیده‌اند (مهرآرا، ۱۳۹۶). دانا زوهر^۲ اولین کسی است که مفهوم هوش معنوی یا SQ 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 IQ؛ EQ و IQ؛ EQ فرد را نیز مدیریت کرده و به فرد کمک می‌کند تا بهترین استفاده را از بهره 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 (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). ادواردز^۳ معتقد است داشتن هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در مورد هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله بین دانش علمی و دانش نظری را مطرح می‌کند. لذا نباید داشتن دانش وسیعی در مورد مسائل معنوی و تمرین‌های آن‌ها را هم‌ردیف دستیابی به هوش معنوی از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست. هر چند می‌توان گفت برای بهره‌مندی موثر از معنویت، داشتن توأمان دانش نظری و علمی لازم می‌باشد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). معنویت در کار هر دو بعد فردی و سازمانی را مورد تشویق قرار می‌دهد (پچ‌ساوانگا و دوچون^۴، ۲۰۱۲). هوش معنوی «توانایی رفتار با دلسوزی و حکمت همراه با حفظ آرامش درونی و بیرونی و قطع نظر از عوامل بیرونی» است (ویگلث-ورس^۵، ۲۰۱۲).

در مطالعات اسمیت^۶ (۲۰۰۰) نشان داده شد که هوش معنوی لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که از هوش معنوی بالاتری برخوردارند، توجه به اخلاقیات در آن‌ها بیشتر بوده و توانایی بالاتری را جهت سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند. موسسه آگاهی سنجی پرسویدس^۷ (۲۰۰۵) در آمریکا نیز شش مهارت برای هوش معنوی تعریف کرده

¹ Animasahun

² Danah Zohar

³ Edvardez

⁴ Petchsawanga & Duchon

⁵ Wigglesworth

⁶ Smith

⁷ Conscious Pursuits

است. این مهارت‌ها شامل، دلسوزی برای دیگران، احساس ملکوتی، آگاهی و خردورزی (یعنی درک محدودیت‌های دانش خود)، توانایی گوش دادن، توکل بر خدا و تعهد و ایمان می‌باشند (سوزان^۱، ۲۰۱۲).

مطالعات اوسوالد^۲ (۲۰۰۴)، وان لیون و کاسولر^۳ (۲۰۱۰)، الکینز و کاوندش^۴ (۲۰۱۱) و موسسه آگاهی‌سنجی پرسویدس (۲۰۰۵) نشان داد، بین هوش معنوی و صلاحیت‌های شخصی و سلامت ذهن که موجب گرایش اخلاقی مدارای می‌شود، همبستگی معناداری وجود دارد. مطالعات آنان نشان می‌دهد، هوش معنوی به رشد و غنا و تقویت اخلاق کمک و یاری می‌رساند. بنابراین، برای اینکه بتوان اخلاق حرفه‌ای را در یک سازمان بوجود آورد نیاز است تا هوش معنوی افراد تقویت گردد (نوروزپور ممسنی و همکاران، ۱۳۹۶). هوش معنوی نمایش ارزش‌هایی مانند درستکاری، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، احترام و شجاعت در کار است. هوش معنوی، اثربخشی سایر هوش‌ها مانند هوش هیجانی، هوش سیاسی و هوش تجاری را افزایش می‌دهد؛ همچنین به رهبر کمک می‌کند به موضوعات با نگاه شهودی بپردازد و به صحیح‌ترین و بامعناترین پاسخ دست یابد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲).

هوش معنوی به عنوان توانایی روحی که سایر ابعاد و اجزای هوش را دربر می‌گیرد، توصیف می‌شود (کینگ، ۲۰۰۸)، و یک حس تمامیت فردی را برای رسیدن به اهداف مدنظر و رهبری افراد دیگر، به فرد ارائه می‌دهد (دینسر^۵، ۲۰۰۹). هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). سانتوس^۶ معتقد است که هوش معنوی در باب ارتباط با آفریننده‌ی 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 (خزایی، ۱۳۸۹). (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. (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

¹ Susan

² Oswald

³ Leeuwen & Cusveller

⁴ Elkin & Cavendish

⁵ Dincer

⁶ Santos

پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (سانتوس، ۲۰۰۶).

هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روانی است که به هشیاری، انسجام و انطباق از راه جنبه‌های معنوی ماورای مادیات و موجودیت انسان کمک می‌کند و در نهایت به نتایجی مانند تفکر عمیق در رابطه با هستی، تقویت معنا و شناخت جهان برتر منتهی می‌شود (کینگ، ۲۰۰۸). این هوش به انسان کمک می‌کند اطلاعات معنوی خود را با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف فردی و سازمانی انطباق دهد. از این رو، افراد زمانی هوش معنوی خود را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش در جهت حل مسائل روزانه استفاده کنند. 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 انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (آمرام^۱، ۲۰۰۹). از نظر گاردنر^۲ با استفاده از پنج توانایی می‌توان هوش معنوی را تعریف کرد: ظرفیت ماورایی، توانایی برای رسیدن به حالت‌های معنوی آگاهانه، توانایی برای سرمایه‌گذاری هر روزه فعالیت‌ها، رخدادها و روابط با احساسات روحانی، توانایی برای به کارگیری منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی، ظرفیت درگیر شدن در رفتارهای پرهیزگارانه، ارزش‌های اصلی هوش معنوی شامل: خدمت‌رسانی، شفقت (دلسوزی)، مسوولیت‌پذیری، تعادل، یگانگی و اتصال به غیر می‌باشد (غفاری و قلی‌پور، ۱۳۸۹).

کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را شامل چهار مؤلفه اصلی زیر می‌داند:

✓ **تفکر وجودی نقادانه:** توانایی تأمل نقادانه به حقیقت وجود، هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان و سایر موضوعات وجودی و متافیزیکی.

✓ **معناسازی شخصی:** به داشتن هدف در زندگی، درک درست از هدف و درک نظم و ترتیب و دلیل برای موجودیت اشاره دارد. این مؤلفه شامل خلق کردن و تسلط یافتن به مقصود زندگی است.

✓ **آگاهی متعالی:** توانایی شناسایی ابعاد برتر خویشتن مانند (نفس متعالی و فراشخصی) از دیگران و از جهان مادی، حالتی از هوشیاری، همراه با ظرفیت شناخت ارتباط آن‌ها با نفس فرد و مادیات.

✓ **گسترش حالت هوشیاری:** این بُعد به معنای گسترش سطح هوشیاری است که به توانایی ورود و خروج از حالت‌های بالاتر از معنویت و هوشیاری اشاره دارد، مانند اتحاد، وحدت، یکپارچگی و

در ادامه فوائد داشتن هوش معنوی برای کارکنان یک سازمان آورده شده است:

¹ Amram
² Gardner

۱. در سازمان هایی که افراد آن هوش معنوی 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 بلااستفاده می کند.
۲. بیننده و شنونده خوب کسی 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).

مدل های هوش معنوی

مدل واگان^۱: واگان، جهت تشریح هوش معنوی مدلی را ارائه می دهد که بیشتر بر درک معنای زندگی تکیه دارد. به علاوه او همانند ایمونز، معتقد است که هوش معنوی مانند سایر هوش ها جهت حل مسئله کاربرد دارد و مبتنی بر آگاهی فرد است (ساغروانی، ۱۳۸۹). مدل واگان بر سه جزء هوش معنوی دلالت دارد:

- ۱) توانایی یافتن معنا بر اساس درک عمیق مسائل مربوط به هستی.
- ۲) آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و توانایی استفاده از آن جهت حل مسئله.
- ۳) آگاهی از تعامل میان همه موجودات با یکدیگر و تعامل آن ها با ماورا (آمرام، ۲۰۰۹).

مدل ایمونز^۲: ایمونز معتقد است که هوش معنوی، جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق می کند و بدین ترتیب ظرفیت خارق العاده ای در فرد ایجاد می کند، به گونه ای که می تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. وی برای افرادی که از نظر معنوی باهوش هستند، پنج ویژگی را برمی شمارد:

- ۱) ظرفیتی برای تعالی و کمال.
- ۲) توانایی ورود به سطوح بالاتر آگاهی.
- 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 پرهیزکارانه (کریچتون^۱، ۲۰۰۸).

¹ Vaughan Model

² Emmons Model

مدل کینگ^۲: کینگ معتقد است که هوش معنوی، ظرفیت و توانایی منحصر به فردی را در شخص ایجاد می کند، تا معنا را در زندگی درک کند و به موقعیت های معنوی بالاتر راه یابد. او مدلی چهار عاملی از هوش معنوی ارائه می دهد. 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 جنبه های متعالی خویش، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری.
- ۴) توسعه حالت آگاهی: توانایی ورود به موقعیت های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (کینگ، ۲۰۰۸).

مدل آمرام^۳: آمرام هوش معنوی را بر اساس یک سری ابعاد مفهوم سازی کرده است. این مدل متشکل از ۲۲ بعد است که در پنج حوزه اصلی آگاهی، متانت، معنا، تعالی و حقیقت دسته بندی می شوند (آمرام، ۲۰۰۷). بروس لیچ فیلد^۴ شاخص های هوش معنوی را چنین مطرح می کند: آگاهی از تفاوت ها، حس ماوراء الطبیعه، حکمت و خود آگاهی و دوراندیشی، آرام بودن هنگام تناقض و آشفتگی، تعهد و فداکاری و ایمان، آگاهی هوشیارانه و سازگاری با وقایع و تجربه های زندگی و پرورش خود آگاهی (کریچتون، ۲۰۰۸). گوپتا^۵ نیز به نقل از ولمن، هوش معنوی را ظرفیت های انسانی در پرسش در مورد موضوعات جهان هستی و معنای زندگی و تجربه های همزمان و ارتباط یکپارچه ما با جهان هستی که در آن زندگی می کنیم، معرفی می کند که هفت بعد دارد: خدا، آگاهی، عقلانیت، جامعه، فراادراک، معنویت کودکی، آسیب و ضربه روانی (گوپتا، ۲۰۱۲).

اخلاق حرفه ای

کلمه اخلاق جمع کلمه خلق به معنی خوی ها است. اخلاق شاخه ای از فلسفه است که آن را فلسفه اخلاقی یا اخلاقیات نامیده اند (حسینی، ۱۳۸۵). اخلاق در فرهنگ انگلیسی آکسفورد به عنوان اصولی تعریف شده است که توسط یک شخص انجام می شود. در چهارچوب رفتارهای حرفه ای، تعریف اصول اخلاقی گسترده می شود، که ممکن است به عنوان "انجام دادن کارهای صحیح" تشریح شود، و در چهارچوب ساختاری، رفتار اخلاقی ممکن است به وسیله میزان ارزش اعتماد و یکپارچگی شرکت ها و افراد که کسب و کار خود را انجام می دهند، اندازه گیری شود (ماسون^۶، ۲۰۰۹). اخلاق حرفه ای

¹ Crichton

² King Model

³ Amram Model

⁴ Bruce litchfield

⁵ Gupta

⁶ Mason

مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان باید رعایت نمایند. اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رود. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مانند *Work Ethics* یا *Professional Ethics* معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶). آنچه که در این مقاله مبنای مباحث اخلاق حرفه‌ای قرار می‌گیرد، تعریف زیر است:

«الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط». در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویل‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای شاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که اخیراً نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح شد (درس‌نامه آموزشی اخلاق حرفه‌ای کارگزاران اسلامی، ۱۳۹۰).

مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است (کالینز^۱، ۲۰۰۱). اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دو لبه‌ای است که عدم رعایت آن و ضعف در نظام اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر، تکیه خواهد کرد، زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و ... خواهد شد؛ لبه دیگر، اخلاق حرفه‌ای فرصت است که رعایت آن تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد. هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (قراملکی، ۱۳۹۳).

امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا یکی از مهم‌ترین موضوع-هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است، در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (گرگی و ترکیان تبار، ۱۳۹۷).

¹ Collins

اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی فرد و گروه برای توسعه (کادوزیر^۱، ۲۰۰۲). اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن‌ها اصولی خاص متصور است (هارتوج و وینستلی^۲، ۲۰۰۲). اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به طور عام به مسئولیت‌پذیری فرد در زندگی شخصی، شغلی و سازمانی دانست که بر حسب هر یک از انواع مسئولیت‌پذیری، اخلاق شخصی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی تحقق می‌یابد و به طور خاص مسئولیت‌پذیری در فعالیت حرفه‌ای در قبال همه کسانی که در محیط حرفه‌ای قرار می‌گیرند دانست (قراملکی، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است، اخلاق حرفه‌ای نامیده می‌شود (جورج و ویسوم^۳، ۲۰۱۳). کدهای اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های پذیرفته شده هستند که از سوی سازمان‌ها و جوامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آوردند (پاینه و پرسلی^۴، ۲۰۱۳). فرد آر دیوید^۵ می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

اخلاق حرفه‌ای را با دو رهیافت می‌توان بررسی کرد:

۱- **رهیافت مدیریت منابع انسانی:** نگرشی غیرراهبردی، 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) است (قراملکی، ۱۳۹۳).

پیشینه پژوهش

مهرآرا و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کادر پزشکی بیمارستان، وجود رابطه معنادار بین این دو مولفه را تایید کردند و بیان نمودند که می‌توان جهت افزایش هر یک از مولفه‌های هوش معنوی، تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری برنامه‌ریزی بلندمدت انجام داد. اسوار و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با پیشرفت

¹ Cadozier

² Hartog & Winstanley

³ George & Visvam

⁴ Payne & Pressley

⁵ Fred R. David

تحصیلی دانشجویان، دریافتند که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد. دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. حسن پور و همکارانش (۱۳۹۳)، در مقاله‌ای، تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دستگاه‌های اجرایی در اردبیل را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان اداره بهداشتی شهرستان اردبیل در نظر گرفته نتایج کلی پژوهش نشان‌دهنده تاثیر بالای هوش هیجانی و هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره بهداشتی بود. نتایج حاصل از پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان در دستگاه‌ها نشان داد بین اکثر مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. 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.

تکین گاندوز و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد هنجاری و سازمانی پرداختند. روش پژوهش محققان به صورت مطالعه پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد بوده است. محققان پس از بررسی و جمع‌آوری یافته‌ها به این نتیجه دست یافتند که اعتماد شناختی به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، پیش‌بینی‌کننده مهم تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. جرج و ویسوام^۲ (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با عنوان ارتباط هوش معنوی با اثربخشی کیفیت تدریس معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی با کارایی و کیفیت تدریس معلمان رابطه وجود دارد. چین و همکارانش^۳ (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای نقش هوش هیجانی و هوش معنوی را در محیط کار مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها بیان کردند که محیط کار در حال تغییر است و این امر نشان‌دهنده ماهیت پویا و غیرقابل پیش‌بینی محیط کاری است. سازمان‌ها نیازمند آن هستند تا کارکنانشان تعهد بیشتری از خود نشان دهند و نیز یک رابطه متقابل کاری منسجم و بهتری برقرار کنند. هوش هیجانی عبارت است از توانایی احساس، درک و به‌طور موثر اعمال قدرت و فراست احساسات به عنوان یک منبع انرژی انسانی، اطلاعاتی، ارتباطات و تاثیر آن. هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌های افراد است که با اعمال، آشکارسازی و تجسم‌سازی منابع معنوی، ارزش‌ها و کیفیت‌ها سبب افزایش عملکرد و رفاه روزانه خود می‌شوند. با به‌کارگیری این دو هوش در محیط کار، فضای کاری مساعدتر خواهد شد و در نهایت محیط کاری بهتر موجبات سطح بالاتر بهره‌وری می‌شود.

¹ Tekingunduz et al.

² George & Visvam

³ Chin

مدل مفهومی پژوهش

بررسی تحقیقات انجام گرفته در حوزه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان نشان می‌دهد برای سنجش این مفاهیم ابعاد و مؤلفه‌های متنوعی به کار گرفته شده است. در این پژوهش هوش معنوی متغیر مستقل و اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر وابسته مورد پژوهش قرار گرفتند. در خصوص هوش معنوی تاکنون نظریات متعددی بیان شده است، که می‌توان به مدل-های آمرام (۲۰۱۴)، نیل و همکاران (۲۰۰۴) اشاره کرد. در این پژوهش از مدل کینگ (۲۰۰۸)، جهت بررسی استفاده شد. براساس مطالعات صورت گرفته می‌توان هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلانی که به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و خارج از جهان مادی موجودیت شخص کمک می‌کنند، در نظر گرفت که منجر به خروجی‌هایی چون، تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود.



چهار مؤلفه اصلی برای هوش معنوی ذکر شده‌اند، که عبارتند از: خودآگاهی متعالی، تجربیات معنوی، شکیبایی و بخشش (کینگ، ۲۰۰۸). سنجش اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز در قالب چهار مؤلفه مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع، خودکارایی و مسئولیت علمی مورد بررسی قرار گرفت

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش:

هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش:

- ۱- خودآگاهی متعالی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.
- ۲- تجربیات معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.
- ۳- شکیبایی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.
- ۴- بخشش بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.

روش

این پژوهش به لحاظ روش از نوع توصیفی - پیمایشی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات در ابتدا از مطالعات کتابخانه‌ای و سپس از ۲ پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) که شامل چهار مؤلفه بخشش، شکیبایی، تجربیات معنوی و خودآگاهی متعالی می‌باشد و پرسش‌نامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای هیوود و همکاران (۲۰۰۹)، آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) و عباسی (۱۳۸۸) جهت گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان به تعداد ۵۵۰ نفر می‌باشند که از این تعداد، ۲۲۵ نفر نمونه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد و نتایج در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ، پرسش‌نامه هوش معنوی ۰/۸۵ و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۷ محاسبه گردید.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره در جدول (۱) در خصوص فرضیه اصلی پژوهش، بررسی معناداری هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان، نشان می‌دهد که سطح معناداری (Sig.) آزمون T برای متغیر اخلاق حرفه‌ای، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، که این بیانگر آن است که هوش معنوی توانسته است اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان را تحت تاثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید شده و می‌توان چنین نتیجه گرفت که هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی چند متغیره بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان برابر است با ۰/۶۴۰ و ضریب تعیین تعدیل یافته

برابر است با ۰/۵۸۰، که حاکی از آن است که متغیر هوش معنوی و مؤلفه های آن به میزان ۵۸٪ بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد؛ و یا به بیان دیگر ۵۸٪ از تغییرات اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان از طریق متغیر هوش معنوی و مؤلفه های آن قابل پیش بینی می باشد.

جدول (۱) نتایج آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کارکنان

Sig	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه		
۰/۰۰۰	۶۲/۹۲	۰/۵۸۰	۰/۵۹۷	۰/۶۴۰		
$Y=B_0+B_1X_1$						
Sig	T	ضرایب غیراستاندارد			مدل رگرسیون همزمان	
		Beta	خطای معیار	B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۳۶	۲/۱۲۳	-	۰/۴۸۳	۰/۷۳۹	(Constant)	هوش معنوی
۰/۰۰۰	۸/۲۴۲	۰/۶۴۰	۰/۱۰۶	۰/۸۷۲	اخلاق حرفه ای	

جدول (۲) بیانگر نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره، به منظور سنجش میزان پیش بینی اخلاق حرفه ای کارکنان از طریق مؤلفه های هوش معنوی است. ستون سطح معنادار در این جدول نشان می دهد که همه مؤلفه های هوش معنوی تاثیر معناداری در پیش بینی اخلاق حرفه ای کارکنان دارند، به جز مؤلفه تجربیات معنوی که یافته ها حاکی از آنست که تاثیر معناداری بر اخلاق حرفه ای کارکنان ندارد. با بررسی ستون ضریب رگرسیون استاندارد شده در جدول فوق مشاهده می شود که از بین مؤلفه های فوق الذکر مؤلفه شکیبایی با ضریب ۰/۳۳ پیش بینی کننده قوی تری برای اخلاق حرفه ای کارکنان و در مرحله بعد خود آگاهی متعالی با ضریب رگرسیون ۰/۲۷ پیش بینی کننده دوم اخلاق حرفه ای کارکنان می باشد، و با توجه به آماره T و سطح معناداری به دست آمده می توان چنین نتیجه گرفت که همه مؤلفه های هوش معنوی توان پیش بینی اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را دارند به جز مؤلفه تجربیات معنوی که توان پیش بینی اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را ندارد. همچنین نتایج جدول فوق نشان می دهد که آماره آزمون F برابر است با ۳۵/۱۴ و سطح معناداری sig=0/000 می باشد.

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است می توان ادعا نمود که مدل رگرسیون به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ مناسب بوده و متغیر مستقل هوش معنوی به طور معناداری توان پیش بینی اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را دارد.

جدول (۲) ضرایب رگرسیون و بتا برای مدل تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی پژوهش

سطح معناداری	T	بتا	ضرایب رگرسیون	
۰/۰۰۷	۲/۷۵	-	۰/۹۳۰	ضریب ثابت
۰/۰۰۴	۲/۹۳	۰/۲۳۱	۰/۲۷۱	خود آگاهی متعالی
۰/۰۵۷	۱/۹۲	۰/۱۲۷	۰/۱۰۹	تجربیات معنوی
۰/۰۰۰	۵/۰۵	۰/۴۱۷	۰/۳۳۲	شکلیابی
۰/۰۰۰	۴/۶۳	۰/۳۲۸	۰/۲۴۵	بخشش
ضریب همبستگی چند گانه = ۰/۵۹ سطح معناداری = ۰/۰۰۰ F = ۳۵/۱۴				

نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص فرضیه اول پژوهش، بررسی تاثیر مؤلفه خودآگاهی متعالی بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان در جدول (۳) نشان داده شده است. این نتایج حاکی از آن است که سطح معناداری (Sig.) آزمون T برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد، که این امر بیانگر آن است که متغیر مستقل خودآگاهی متعالی بر متغیر وابسته اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی اول پژوهش تایید شده و می توان چنین نتیجه گرفت که هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۴۵۴ و ضریب تعیین ۰/۲۹۷ می باشد، به معنای اینکه خودآگاهی متعالی می تواند ۲۹٪ از اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را پیش بینی کند؛ یا به عبارت دیگر خودآگاهی متعالی به میزان ۲۹٪ بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.

جدول (۳) آزمون آماری برای تحلیل تاثیر مؤلفه خودآگاهی متعالی بر اخلاق حرفه ای کارکنان

Sig	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چند گانه		
۰/۰۰۰	۴۱/۳۳	۰/۲۸۹	۰/۲۹۷	۰/۴۵۴		
$Y=B_0+B_1X_1$						
Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			مدل رگرسیون همزمان	
		Beta	خطای معیار	B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۶	۲/۸۳۱	-	۰/۳۸۹	۰/۱۰۲	(Constant)	خود آگاهی متعالی
۰/۰۰۰	۶/۴۲۹	۰/۵۴۵	۰/۰۹۹	۰/۶۳۷	اخلاق حرفه ای	

همچنین نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص فرضیه فرعی دوم پژوهش، بررسی تاثیر مؤلفه تجربیات معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان حاکی از آن است که سطح معنی داری (Sig.) آزمون T برای متغیر اخلاق حرفه‌ای، بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد که این بیانگر آن است که تجربیات معنوی نتوانسته است اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان را تحت تاثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید نمی‌شود و می‌توان چنین نتیجه گرفت که تجربیات معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده همانطور که در جدول (۴) نشان داده شده است، برابر است با ۰/۱۲۳ و ضریب تعیین نیز برابر با ۰/۰۱۵ می‌باشد.

جدول (۴) آزمون آماری برای تحلیل تاثیر مؤلفه تجربیات معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان

Sig	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه		
۰/۲۲۲	۱/۵۱۰	۰/۰۰۵	۰/۰۱۵	۰/۱۲۳		
$Y=B_0+B_1X_1$						
Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			مدل رگرسیون همزمان	
		Beta	خطای معیار	B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۱۶/۸۱۷	-	۰/۲۳۰	۳/۸۶۲	(Constant)	تجربیات معنوی
۰/۲۲۲	۱/۲۲۹	۰/۱۲۳	۰/۰۸۵	۰/۱۰۵	اخلاق حرفه‌ای	

با توجه به فرضیه فرعی سوم پژوهش در خصوص تاثیر مؤلفه شکیبایی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان نتایج آزمون رگرسیون خطی حاکی از آن است که سطح معنی داری (Sig.) آزمون T برای متغیر اخلاق حرفه‌ای، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. که این امر بیانگر این مسئله است که متغیر مستقل شکیبایی نتوانسته است متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان را تحت تاثیر قرار دهد (جدول ۵). لذا فرض پژوهش تایید شده و می‌توان چنین نتیجه گرفت که شکیبایی بر اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۶۷۵ و ضریب تعیین ۰/۴۵۶ می‌باشد، و این بدین معناست که شکیبایی می‌تواند ۴۵٪ از اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را پیش‌بینی کند؛ یا به عبارت دیگر شکیبایی ۴۵٪ بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.

جدول (۵) آزمون آماری برای تحلیل تاثیر مؤلفه شکیبایی بر اخلاق حرفه ای کارکنان

Sig	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه		
۰/۰۰۰	۸۲/۲۰۶	۰/۴۵۱	۰/۴۵۶	۰/۶۷۵		
$Y=B_0+B_1X_1$						
Sig	T	ضرایب غیراستاندارد			مدل رگرسیون همزمان	
		Beta	خطای معیار	B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۹/۴۰۱	-	۰/۱۹۶	۱/۸۴۵	(Constant)	شکیبایی
۰/۰۰۰	۹/۰۶۷	۰/۶۷۵	۰/۰۵۹	۰/۵۳۸	اخلاق حرفه ای	

نتایج تجزیه و تحلیل آزمون رگرسیون خطی در خصوص فرضیه فرعی چهارم این پژوهش، بررسی تاثیر مولفه بخشش بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان؛ همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، حاکی از آن است که سطح معنی داری (Sig.) آزمون T برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این امر بیانگر آن است که بخشش توانسته است اخلاق حرفه ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که بخشش بر اخلاق حرفه ای کارمندان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۳۰ و ضریب تعیین ۰/۲۸۱ می باشد؛ به معنای اینکه بخشش می تواند ۲۸٪ از اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان را پیش بینی کند؛ یا به عبارت دیگر بخشش به میزان ۲۸٪ بر اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد.

جدول (۶) آزمون آماری برای تحلیل تاثیر مؤلفه بخشش بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان

Sig	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه		
۰/۰۰۰	۳۸/۲۳۷	۰/۲۷۳	۰/۲۸۱	۰/۵۳۰		
$Y=B_0+B_1X_1$						
Sig	T	ضرایب غیراستاندارد			مدل رگرسیون همزمان	
		Beta	خطای معیار	B	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۱۰/۵۰۶	-	۰/۲۱۷	۲/۲۷۷	(Constant)	بخشش
۰/۰۰۰	۶/۱۸۴	۰/۵۳۰	۰/۰۶۴	۰/۳۹۵	اخلاق حرفه‌ای	

بحث و نتیجه گیری

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیع، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت و اخلاق است. هوش معنوی خاص انسان است و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی بوجود می‌آید، هوش تحول-پذیر، که به آدمی قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش‌های خود را دستخوش تغییرات کند، قادر به انجام دادن اصلاحات بی‌شماری است تا بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای، هم بسترهای فراسازمانی دارد و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان خواهد آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعدی برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان نقش مؤثری در جامعه دارد. در این مطالعه به بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرداختیم. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریانی و همکاران (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، جرج و ویسوام (۲۰۱۳)، اوستین (۲۰۱۲) و آمرام (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

هوش معنوی به افراد کمک می‌کند تا موقعیت کاری خود را بهتر ارزیابی کنند و نسبت به خود احساس دلسوزی داشته باشند، زیرا فردی که نسبت به خود دلسوزی و ترحم داشته باشد، در واقع می‌تواند نسبت به دیگران هم دلسوزی نشان دهد. کیفیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، بهبود کیفیت کار و احساس لذت بیشتر کارکنان از محیط کاری نیز کمک شایانی نماید. از دیدگاه جذب نیروی انسانی، سازمان‌های اخلاق‌مدار از توانایی بیشتری در جذب نیروهای توانمند و پرورش نیروهای خلاق نسبت به دیگر سازمان‌ها برخوردارند. بر این اساس، خود اخلاق حرفه‌ای به

تنهایی باعث ایجاد انگیزش در کارکنان می‌شود. برای پیاده‌سازی فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی باید بخش منابع انسانی سازمان مورد توجه ویژه‌ای قرار بگیرد. از آفت‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌توان به نبود شفافیت در سازمان اشاره کرد این مشکل خود نیز می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای سیاسی و رقابت‌های ناسالم درون سازمانی نیز باشد.

آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش نشاد داد که خودآگاهی متعالی می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان موثر باشد. به عبارت دیگر مؤلفه خودآگاهی متعالی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج به دست آمده با نتایج حاصل از پژوهش‌های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴)، سوزان و ادموند (۲۰۱۲)، آمرام (۲۰۰۷) و بیرال و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون دومین فرضیه فرعی این پژوهش حاکی از عدم وجود رابطه میان تجربیات معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان است. به عبارتی دیگر بین تجربیات معنوی و اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه حاصل از فرضیه فرعی سوم پژوهش حاکی از آنست که مؤلفه شکیبایی هوش معنوی می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرگذار باشد. بدین معنا که شکیبایی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴)، سوزان و ادموند (۲۰۱۲) و آمرام (۲۰۰۷) همسو است.

آزمون چهارمین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که مؤلفه بخشش، اخلاق حرفه‌ای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این بدان معناست که بین بخشش و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، سوزان و ادموند (۲۰۱۲)، آمرام (۲۰۰۷) و بیرال و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

امروزه هوش معنوی و کاربرد آن در فعالیتهای فردی و سازمانی اهمیت فراوانی یافته است. هوش معنوی قدرت درگیری ذهنی فرد با مسائل و مشکلات دنیای پیرامون را افزایش داده و فرد را به مرحله‌ای از خودآگاهی می‌رساند که بتواند با دیگران ارتباط و تعامل منطقی برقرار کرده و درک درستی از شرایط موجود داشته باشد. جهان امروز، جهان رقابت است و سازمان‌هایی می‌توانند در رقابت با رقبای خود موفق‌تر باشند که بتوانند از قابلیت‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی خود حداکثر بهره‌برداری را داشته باشند. بنابراین در وهله اول لازم است همه مدیران از ظرفیتهای بالقوه کارکنان خود، آگاهی داشته و زمینه را برای به فعل رساندن این ظرفیتهای مهیا سازند. کارکنانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیراترند و به دنبال هدف معنا برای سازمان خود هستند. اهمیت اتصال یک کل بزرگتر را می‌فهمند، ادراک و بیانی فردی از معنویت خود دارند. در نتیجه افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند. اخلاق و اخلاق‌گرایی جزء لاینفک زندگی

انسان است. اخلاق به زندگی فردی و اجتماعی انسان هويت می‌بخشد و مانع از انحراف وی از مسیر درست می‌شود. گرایش به اخلاق سبب ایجاد تعهد شده و عزت نفس و اعتماد به نفس فرد را ارتقاء می‌بخشد. اخلاق و اخلاق‌گرایی در محیط‌های کاری باعث می‌شود تا کارکنان به حفظ احترام به دیگران و مسئولیت‌پذیری؛ خود را در جهت خدمت به جامعه متعهد دانسته و برای تحقق اهداف سازمانی خود از هیچ تلاشی فرو گذار نباشد.

باتوجه به پژوهش‌های انجام گرفته و نتایج ازمون فرضیه های تحقیق، پیشنهاد می‌شود کارکنان با منابع معنوی که دارند و ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، آشنا شوند و سازمان به آن‌ها در به‌کارگیری آیین منابع در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی کمک کند؛ سازمان به کارکنان برای یافتن معنا و هدف خود از زندگی و بالا بردن سطح تولید کمک بیشتری شود. از طرفی با توجه به بالا بودن سطح هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان بهتر است برای تقویت بیشتر این متغیرهای ارزشی در افراد تلاش شود و از این پتانسیل‌های ارزشمند در جهت اثربخشی و کارایی بهتر سازمان استفاده شود.

منابع فارسی

- آراسته، ح. و جاهد، ح. (۱۳۹۰)، رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها، نشریه نشاء علم، شماره ۲، صص ۴۰-۳۱.
- ابرهیمی، س. ع. حلاجیان، الف. و میربلوک بزرگی، ش. (۱۳۹۲)، هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تاثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آنان، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره ۱۹، صص ۵۲-۴۱.
- اسوار، ش. و پروین، ع. بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، اولین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران، ۱۳۹۶.
- الوانی، س. م. معمارزاده طهران، غ. و کاظمی، ح. (۱۳۹۲)، تبیین مولفه های رهبر معنوی با استفاده از سیستم های عصبی فازی انطباق پذیر، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره ۳، صص ۱۲۰-۹۵.
- تفته، م. (۱۳۹۷)، رابطه هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۲، صص ۱۵۰-۱۲۹.
- جعفریانی، ح. و یازرلو، ع. (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در مدیران صنعتی (بخش خصوصی استان گلستان)، فصل‌نامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۵۰-۲۵.
- خزائی، ح. (۱۳۸۹)، هوش معنوی و بهداشت روانی، پژوهش‌های علم و دین، سال اول، شماره ۱، صص ۵۶-۳۱.
- حسن‌پور، ژ. حیدری رضی‌آباد، الف. و حسن‌پور، م. بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دستگاه‌های اجرایی در اردبیل (مطالعه موردی: کارکنان بهزیستی اردبیل)، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، موسسه پیشگامان فرهیختگان فرهنگ و اندیشه ولیعصر، اردبیل، آبان ۱۳۹۳.
- حقیق، ر. (۱۳۹۰)، سنجش هوش معنوی و رابطه آن با رضایت شغلی و رضایت زندگی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سازمان مدیریت صنعتی تهران، تهران.

- درسنامه آموزشی اخلاق حرفه‌ای کارگزاران اسلامی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در نظام اداری، ۱۳۹۰.
- دهقانان، ح. حقیقت، ف. و مفاخری، ف. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا، نشریه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا، شماره ۳۹، دوره دهم، صص ۱۰۲-۸۷.
- زارعی متین، ح. خیراندیش، م. و جهانی، ح. (۱۳۹۰)، شناسایی و سنجش مولفه‌های هوش معنوی در محیط کار (مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۹۴-۷۱.
- ساغروانی، س. (۱۳۸۹)، بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان، نشریه تدبیر، شماره ۲۱۵، صص ۳۹-۳۵.
- سهرابی، ف. و ناصری، الف. (۱۳۸۸)، بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن، فصل‌نامه پژوهش در سلامت روان‌شناختی، دوره سوم، شماره ۴، صص ۷۷-۶۹.
- غباری بناب، ب. سلیمی، م. سلیمانی، ل. و نوری مقدم، ث. (۱۳۸۶)، هوش معنوی، فصل‌نامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۱۴۷-۱۳۵.
- غفاری، ر. و قلی‌پور، الف. (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر محتوای دروس مدیریت بر سبک یادگیری و اثر آن بر هوش معنوی دانشجویان مدیریت، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره هشتم، شماره ۲۲، صص ۱۴۶-۱۱۵.
- فرهنگی، ع. فتاحی، م. و واثق، ب. و نرگسیان، ع. (۱۳۸۸)، هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول‌آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره چهارم، صص ۵۷-۳۱.
- قاسم‌زاده، الف. زوار، ت. مهدیون، ر. و رضائی، الف. (۱۳۹۲)، رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمت‌گزار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره دوم، صص ۷۶-۶۹.
- قراملکی، الف. ف. (۱۳۹۳)، اخلاق حرفه‌ای، تهران، نشر مجنون.
- کدخدا، م. و جهانی، ح. منطق‌پذیری هوش معنوی در فرآیند تصمیم‌گیری، سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، پژوهش‌کنده علوم خلاقیت‌شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری و TRIZ، تهران، آبان ۱۳۸۹.
- کیانی، م. (۱۳۸۹)، چابکی سازمانی و کارکنان چابک، فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول / پیش شماره اول، صص ۱۱۵-۹۳.
- گال، م. بورگک، و. و گال، ج. (۱۳۹۰)، روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، جلد اول، چاپ دوم، تهران: انتشارات سمت.
- گرگی، ر. و ترکیان تبار، م. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال سیزدهم، شماره دوم، صص ۹۳-۸۱.
- موسوی، س. ح. طالب‌زاده نوبریان، م. و شمس مورگانی، غ. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، فصلنامه روانشناسی تربیتی، دوره هفتم، شماره ۲۲، صص ۹۴-۶۵.
- مهرآراء، الف. طوطیان اصفهانی، ص. و کشاورز، ع. (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کادر پزشکی بیمارستان، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های اعتقادی-کلامی، سال هفتم، شماره یک، صص ۱۳۲-۱۱۵.

- نادری، ن. و رجایی پور، س. (۱۳۸۹)، مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص های ارزیابی تحقق - معنویت در سازمان)، فصلنامه مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره اول، صص ۱۳۸-۱۱۹.
- نوروزپور ممسنی، ل. ظفری دهکهنه، ح. و نوروزپور ممسنی، ع. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای مدارس شهرستان اردل، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۱۹۱-۱۸۳.
- نیاز آذری، ک. عنایتی، ت. بهنام فر، ر. و کهرودی، ز. (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران، دوره بیست و هفتم، شماره ۸۷، صص ۴۲-۳۴.
- یکتایی، م. ر. علی پور، م. خسروی، ع. و بذرافشان، ح. (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره سیزدهم، شماره چهار، صص ۱۲۸۷-۱۲۶۷.
- یعقوبی، ن. و امینی، ش. (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر هوش سازمانی بر مدیریت بحران در کارخانه نیروکلا اصفهان، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره بیستم، شماره ۴، صص ۴۴-۲۳.

منابع انگلیسی

- Amram, Y., 2009, The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership [Ph.D dissertation]. Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA. pp. 56-71.
- Amram, Y., The seven dimensions of spiritual intelligence. An ecumenical at the 115th Annual Conference of the American Psychological Association, CA. 2007.
- Animasahun, A. R., 2010, Intelligent Quotient, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence as Correlates of Prison Adjustment among Inmates in Nigeria Prisons. Department of Guidance and Counselling, Faculty of Education, University of Ibadan, Ibadan, Nigeria.
- Cadozier, V., 2002, The moral profession: a study of moral development and professional ethics. International journal of innovative research in science, No. 2, pp 135- 52.
- Chin, S. T. S., Anantharaman, R. N., & Tong, D. Y. K., 2011, The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. Journal of Human Resources Management Research, DOI: 10.5171/2011.582992, pp. 1-9.
- Collins, J., 2001, Good to Great: why some companies make the leap...and others don't. HarperBusiness; 1st edition, Hardcover – Unabridged, ISBN: 978-0-06-662099-2.
- Crichton, J. C., 2008, A qualitative study of Spiritual intelligence in organizational leaders [Ph.D dissertation]. Sanfrancisco: Alliant international university.
- Dasht laali, Z., 2014, A Survey of the Effect of EQ on work Ethics of Employees. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, Vol. 4, pp. 815-20.
- Dincer, M. K., 2009, Educator's role as spiritually intelligent leaders in educational institutions. International journal of human sciences, Vol. 4, No. 1, pp. 125-40.
- George, R., & Visvam, S., 2013, Spiritual Intelligence, its correlation with Teacher Effectiveness and Academic achievement-A Study. International Journal of Education and Psychological Research, Vol. 2, No. 2, pp. 106-10.

- Gupta, G., 2012, Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self – regulation among college students. *International journal of social sciences interdisciplinary research*, Vol. 1, No. 2, pp. 60-69.
- Hartog, M., & Winstanley, D., 2002, Ethics and human resource, Management: professional Development and Practice. *Journal of business & Professional Ethics*, Vol. 21, No. 2, pp 4-18.
- King, D. B., 2008, Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, & measure [Ph.D thesis]. Canada, Ontario: Trent University.
- Mason, J., 2009, Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code. *International journal of law in the Built Environment*, Vol. 1, No. 3, pp.194-204.
- Payne, D., & Pressley, M., 2013, A transcendent code of ethics for marketing professionals. *International Journal of Law and Management*. Vol. 55, No. 1, pp. 55-73.
- Petchsawanga, P., & Duchon, D., 2012, Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Management Department Faculty, Publications*. Vol. 9, No. 2, pp. 189 – 208.
- Santos, E. S., 2006, Spiritual intelligence; What is spiritual intelligence? How it benefits a person?. From: <http://ezinearticles.com/?Spiritual-Intelligence---How-It-Benefits-A-Person&id=35025>.
- Susan, C., & Edmund, O., 2012, Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. *Journal of Accounting Education*. Vol. 30, No. 1, pp. 80-99.
- Tekingunduz, S., Top, M., Tengilimoglu, D., & Karabulut, E., 2015, Effect of organizational trust, job satisfaction, individual variables on the organizational commitment in healthcare service. *Journal Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 28, No. 5-6, pp. 522-41.
- Wigglesworth, C., 2012, *Spiritual Intelligence and Why It Matters*. President Conscious Pursuits, Inc. (CPI).