

نقشه ارتقا اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای

علی اکبر امین بیدختی*، مهتاب قربانی**

چکیده

با ورود به هزاره سوم و تأکید بر عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان‌گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته است؛ لذا سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نظری‌ها زندگی کنند و معتقد به اخلاقیات و ارزش‌هایی متعالی باشند. پژوهش حاضر باهدف ترسیم نقشه ارتقا اثربخشی مدیران با بهره‌گیری از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد در یک نمونه ۲۰۰ نفری از میان جامعه آماری ۱۳۸۸ نفری با اجرای پرسش‌نامه‌های هوش معنوی کینگ، پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای و پرسش‌نامه اثربخشی انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی و از نوع زمینه‌یابی و همبستگی بوده و برای تحلیل سؤالات پژوهشی از تحلیل واریانس، معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاکی از آن است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که عامل هوش معنوی تأثیر مثبت ۰/۶۵ و معنادار ۱۲/۵۲ با اثربخشی و عامل اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت ۰/۳۹ و معنادار ۱۱/۰۲ با اثربخشی دارد. همچنین یافته‌های حاصل از مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نیز نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و آگاهی) با اثربخشی است.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی؛ معنویت؛ اخلاق؛ اخلاق حرفه‌ای؛ اثربخشی؛ آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۸/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۱۵

* دانشیار، دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول).

E-mai: a. aminbeidokhti@semnan.ac.ir

** کارشناس ارشد، دانشگاه سمنان.

۱. مقدمه

از جمله مباحثی که در دهه‌های اخیر مورد توجه اندیشمندان حوزه مدیریت و سازمان قرار گرفته است اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی است. در دنیای امروز توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود و موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. چرا که دیگر به انسان به‌عنوان ابزاری صرفاً برای تولید بیشتر نگریسته نمی‌شود [۱]. از آنجاکه نیروی انسانی، چه به‌صورت فردی و چه به‌صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید، از این‌رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک‌سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است [۱۱].

امروزه اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی نظارت گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به‌عبارت‌دیگر، توان سازمان به‌جای آن‌که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به‌راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد [۹].

در بررسی موضوعات اخلاقی مدیران آموزشی می‌توان دریافت که بسیاری از موضوعات اخلاقی، در مؤسسات آموزشی به مسائل اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد. معضلاتی شامل تبعیضات قومی، تصمیمات مربوط به جذب دانش‌آموزان، سیاست‌های شهریه (در بخش خصوصی)، نظام مدیریت بایگانی و شاخص‌های دسترسی به محیط فیزیکی از جمله دغدغه‌های اخلاقی مدیران است [۲].

علاوه بر اخلاق حرفه‌ای هوش معنوی نیز مفهوم جدیدی است که می‌تواند تأثیر بسزایی بر اثربخشی مدیران گذاشته و موجبات موفقیت سازمان را فراهم سازد. در سال‌های اخیر و در راستای مطرح‌شدن پارادایم جدید معنویت در محیط کار، مفهوم هوش معنوی نیز بعد از سال ۲۰۰۰ میلادی مورد توجه قرار گرفته است [۱۵]؛ و توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را،

در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل‌وفصل کند [۳۰].

تلفیق معنویت و مدیریت، عمیق‌ترین ارزش‌هایی را که بر کار تأثیرگذار است به همراه دارد؛ و نیز به همان میزان، نویددهنده موفقیت بیشتر خواهد بود. در حقیقت موضوع عمده‌ای که بایستی در باب معنویت در مدیریت نشان داده شود نقش آن در اثربخشی و تعالی سازمانی است [۲۸].

در گذشته تصور می‌شد که مهم‌ترین عامل پیش‌بینی اثربخشی مدیریت، بهره‌هوشی (IQ) است؛ اما مطالعات جدید نشان داد که IQ سنتی تنها بخش کوچکی از مدیریت اثربخش را توضیح می‌دهد. امروزه هوش معنوی یا (SQ) به‌عنوان یک عامل پیشگویی‌کننده مهم نتایج سازمانی پیشنهاد می‌شود. مدارکی وجود دارد که نشان می‌دهد و تأیید می‌کند که توانایی‌ها و آموزش‌های هوش معنوی روی رفتارهای سازمانی اثر می‌گذارد [۱۶]. از آنجایی که هوش معنوی، به‌عنوان زیربنای باورهای فرد نقش اساسی را در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه ارتقا و تأمین سلامت روانی ایفا می‌نماید استعداد این هوش در افراد مختلف، متفاوت است و در اثر برخورد با محیط‌های غنی که سوالات معنوی را برمی‌انگیزاند، به‌تدریج تحول‌یافته و شکل می‌گیرد. افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند [۲۱].

نقش مدیریت در این میان بسیار حائز اهمیت است تا با ایجاد بسترهای مناسب زمینه‌های لازم برای ایجاد، رشد و توسعه هوش معنوی را در میان کارکنان سازمان ایجاد نمایند. چراکه نتایج تحقیقات نشان داده است هوش معنوی را می‌توان با تمرین‌های مختلف توجه، تغییر هیجان‌ات و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی افزایش داد. این تمرین‌ها منحصراً متعلق به یک دین خاص یا آموزش معنوی خاص نیستند. ولی به نظر می‌رسد استعداد جامعه ایرانی برای معنویت ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است و این مسئولیت پژوهشگران عرصه مدیریت را برای بهره‌گیری از این ابزار کم‌هزینه جهت حل مشکلات سازمانی، مضاعف می‌کند [۶].

بنابراین با توجه به پیچیده شدن جهان و گستردگی مسائل اجتماعی و آگاهی مشتریان از حقوق خود از این‌رو به نظر می‌رسد مدیریت اثربخش و کارآمد وظیفه بس دشوار است و راهبردهای سنتی مدیریت دیگر کارایی لازم را نداشته و برای بقا یا بهبود فعالیت‌ها استفاده از راهبردهای مؤثر، ارزش‌های متعالی، عدالت سازمانی و اصول اخلاقی مدون ضروری است. در این میان توجه به اثربخشی و کارایی مدیران آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. چرا که مدیران مدارس سازمان‌هایی را اداره می‌کنند که تولیداتشان انسان است. مدیران باید به ارزش‌ها، معنویت و اصول

اخلاقی توجه زیادی داشته باشند. چرا که نقش مدیران اثربخش در آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت هر جامعه انکارناپذیر است. تا آنجا که صاحب نظران بر این باورند که عملکرد یک ملت یا جامعه در گرو عملکرد مدیریتی آن است؛ بنابراین با توجه به اهداف والای آموزش و پرورش که تولید و تأمین نیروی ماهر و متخصص در زمینه‌های گوناگون است، تربیت مدیرانی معتقد به ارزش‌های اخلاقی و متعالی ضرورتی انکارناپذیر است. لذا در این پژوهش بر آنیم با بررسی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای نقشه ارتقا اثربخشی مدیران را ترسیم نموده و از این طریق میزان اثربخشی مدیران را تعیین نماییم؛ بنابراین با بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی، برگ خریدهایی مانند جنسیت، سن و سابقه کاری نیز در نظر گرفته شده است.

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

در روزگار کنونی کمتر کسی می‌تواند با نگاهی ایستا به مدیریت سازمان‌ها بنگرد، در دهه‌های اخیر و با ورود به هزاره سوم و در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی مطرح شده‌اند. لذا دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته است و سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به‌دور از تعصب و کوتاه‌نگری‌ها زندگی کنند و معتقد به اخلاقیات و ارزش‌هایی متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند [۱۱]. در این میان هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای از جمله مفاهیمی هستند که می‌توانند تأثیر بسزایی در موفقیت سازمانی داشته باشند.

هوش معنوی. هوش معنوی پارادایم نوینی است که به دنبال طرح نظریه هوش چندگانه گاردنر (۱۹۸۳) در کتاب "ذهن: نظریه هوش‌های چندگانه" ظهور نمود؛ اما برخلاف هوش هیجانی. دقیقاً معلوم نیست نخستین بار توسط چه کسی و چگونه مطرح شد [۱۹]. گفته می‌شود کاربرد مکتوب و مستند آن به ۲۴ ژانویه سال ۱۹۸۵ در کریستین ساینس مانیفور برمی‌گردد [۲۳]. لیکن به نظر می‌رسد رویکردی میان‌رشته‌ای به ظهور پارادایم هوش معنوی کمک نموده باشد [۳۰، ۱۹، ۱۷].

هرچند که تحقیقات زیادی در حیطه رشد و تحول هوش معنوی صورت نگرفته است و نیازمند تحقیقات تجربی کیفی است، ولی می‌توان گفت که استعداد این هوش در افراد مختلف، متفاوت است و در اثر برخورد با محیط‌های غنی که سؤالات معنوی را برمی‌انگیزاند، به تدریج تحول یافته و شکل می‌گیرد. هوش معنوی از منظر کینگ (۲۰۰۸) به‌عنوان مجموعه ظرفیت‌های روانی که با آگاهی، یکپارچگی و کاربرد سزاوار جنبه‌های متعالی و معنوی (غیر مادی) وجود فرد سروکار دارد تعریف

می‌شود [۲۴]. به‌گونه‌ای که منجر به پیامدهایی همچون بازتاب عمیق وجودی، افزایش معنا، بازشناسی خود متعالی و تسلط بر ویژگی‌های معنوی می‌شود. در رابطه با هوش معنوی تعاریف متعددی از سوی صاحب‌نظران مختلف مطرح گردیده است که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم: - هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کنند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره‌های وسیع از نظر یافت معنایی جای می‌دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی‌مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد [۳۲].

- هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود [۱۵].
- هوش معنوی 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 [۲۷].

اخلاق حرفه‌ای. حرفه‌های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. این اصول چارچوبی را برای ارزش‌ها، مسئولیت‌ها و حقوق حرفه‌ها ارائه می‌دهد. اصول اخلاق حرفه‌ای همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضای یک حرفه کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به‌روشنی و کامل ایفا نمایند [۲۵].

اسمیت معتقد است، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن مشخص کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود [۱۳].

بسیاری از نویسندگان از جمله کامپیل (۲۰۰۳) سرجیوانی (۱۹۹۲) و لوات (۱۹۹۸) در مورد اخلاق حرفه‌ای و اهداف آن به اظهارنظر پرداخته‌اند. آن‌ها عنوان می‌کنند که کدها و اصول اخلاق حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای‌ها را توصیف می‌کنند، از اصول ایده‌آل سخن می‌گویند، به تئوری‌های عدالت اجتماعی اشاره می‌کنند، برای حمایت از اصول اخلاقی آن‌ها را به تازه‌واردان حرفه منتقل می‌کنند، رفتار قابل قبول را نشر می‌دهند و فراهم‌کننده مکانیسمی برای جوابگویی به عموم مردم هستند [۳۱].

پیشینه پژوهش. در رابطه باهوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران تحقیقی صورت نگرفته است اما تحقیقات مشابهی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته که تعدادی از آن‌ها بیان می‌شود.

دیلانچیان (۱۳۸۰) در پژوهشی با نام بررسی عامل‌های مؤثر در افزایش اثربخشی مدیریت مدارس راهنمایی و متوسطه آرامنه ایران، به بررسی عامل‌های شش‌گانه مؤثر در اثربخشی پرداخت که نتایج پژوهش نشان داد مدیران و دبیران بر این باورند که عامل‌های شش‌گانه مورد نظر در افزایش اثربخشی مدارس برحسب اهمیت به ترتیب زیر مؤثرند [۵]:

۱. کنترل و نظارت درست ۲. تأمین وسایل و تجهیزات لازم ۳. همکاری و مشارکت فعال جامعه در امور مدرسه ۴. برقراری نظام ارزشیابی مستمر و دقیق ۵. برقراری روابط انسانی مطلوب میان اعضای مدرسه ۶. توجه به ویژگی‌های فرهنگی جامعه.

نتایج تحقیق فرح نادری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان نشان داد که بین هوش معنوی و رضایت از زندگی، همچنین بین هوش هیجانی و رضایت از زندگی رابطه معناداری وجود دارد.

یعقوبی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان به این نتایج دست یافت بین میانگین گروه‌های مختلف دانشجویان، تفاوت معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش نمره هوش معنوی، میزان نمره شادکامی نیز افزایش نشان می‌دهد.

دیکسول هارل (۲۰۰۸) یک مطالعه پدیدار شناختی درباره رهبری هوش معنوی انجام داد چرا که معتقد بود بین اقدامات غیراخلاقی رهبران سازمانی با تمایل به رهبری هوش معنوی تضاد وجود دارد. هدف مطالعه این بود که تجلی هوش معنوی و موضوعات مربوط به آن را کاوش نموده و اثرات آن را بر ویژگی‌ها و راه‌حل‌های رهبران بررسی نماید. در این پژوهش ۱۲ ویژگی محوری هوش معنوی خودآگاهی، کل‌نگری، دلسوزی و... مورد کنکاش قرار گرفته است [۲۰].

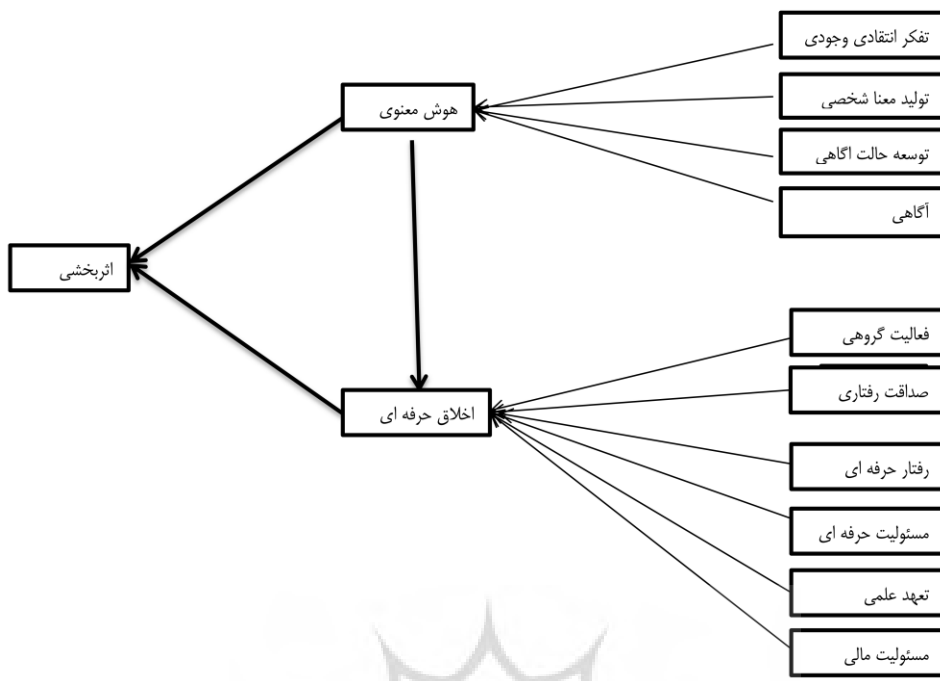
توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی. آمرام در سال (۲۰۰۹) میلادی پژوهشی با عنوان همکاری هوش معنوی و هیجانی در رهبری حرفه‌ای اثربخش انجام داد. نمونه ۲۵۲ نفری او شامل ۴۲ مدیر ارشد اجرایی و ۲۱۰ کارمند بود. نتایج این پژوهش نشان داد هوش معنوی (چه به صورت خود ایفاء، چه به صورت ارزیابی توسط کارمند) حتی پس از کنترل سایر عوامل رابطه معناداری با اثربخشی رهبر داشت [۱۶].

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین نشان دادن هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی اثر فراوانی بر رهبری تحول‌آفرین دارند [۱۲].

فرضیه ۱: بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. کریشتون نیز در سال ۲۰۰۸ رساله دکترای فلسفه خود را به مطالعه کیفی هوش معنوی در رهبران سازمانی به این مقوله اختصاص داد [۱۹]. او با اهدافی چون چگونه رهبران سازمان هوش معنوی را تجربه می‌نمایند، محتوای تجربه هوش معنوی آنان چیست و هوش معنوی در رهبران سازمان چه کارکردهایی دارد به مطالعه عمیق تجارب مدیران در خصوص هوش معنوی پرداخت. نمونه او ۶ مدیر گروه سنی ۳۰ تا ۶۹ سال با ۲ تا ۱۲ سال تجربه در مدیریت بود؛ و او برای انجام این پژوهش از مصاحبه‌های باز چهره به چهره بهره گرفت. نتایج حاصل نشان داد تجارب افراد از هوش معنوی بسیار متفاوت است ضمن این‌که هوش معنوی در مسئولیت‌های روزمره مدیران کارکرد داشت؛ و این کارکردها برای مدیران مختلف متفاوت بود. از نکات درخور این پژوهش این است که هوش معنوی نقش بسیار برجسته‌ای در اقدامات مدیران باهوش معنوی بالا ایفا می‌کند. هوش معنوی می‌تواند منجر به بهبودی سریع‌تر استرس در کارکنان شود و عملکرد مغز را بهبود بخشد ضمن این‌که بهبود فرآیند حل مسئله، افزایش خلاقیت و نوآوری که فرد عامل مرتبط با کارمند هستند باهوش معنوی ارتباط داشتند.

فرضیه ۲: میزان هوش معنوی در مدیران برحسب جنسیت، سن و سابقه کاری متفاوت است. بیات بابلقانی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای دانشگاهیان به این نتیجه رسید که بین نگرش دانشگاهیان به اخلاق حرفه‌ای با فعالیت‌ها و روابطشان (فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های خارج از دانشگاه، روابط با ناشرین و دانشجویان) رابطه معناداری وجود دارد. محقق تلاش کرده است تا با بررسی دیدگاه‌های اساتید دانشگاه، کدهای اخلاقی در حیطه آموزش عالی را استخراج کرده و بدین‌وسیله به تدوین شاخص‌های اخلاقی بپردازد.

فرضیه ۳: بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. در پایان مدل مفهومی پژوهش ارائه می‌گردد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش، پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران و معاونان مراکز پایه‌ای آموزشی دولتی و غیرانتفاعی، دخترانه و پسرانه شهر مشهد به تعداد ۱۳۸۸ نفر است که در سال ۱۳۹۱ مشغول به فعالیت بوده‌اند. از این تعداد از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل سه پرسش‌نامه است. پرسشنامه نخست؛ به سنجش هوش معنوی می‌پردازد. این پرسش‌نامه که جز پرسشنامه‌های استاندارد است در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ تدوین شده است و در ایران نیز تاکنون توسط محققان دیگری مورد استفاده قرار گرفته است و شامل ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه است. گویه‌های مربوط به هر مؤلفه به‌قرار زیر است.

جدول ۱. گویه‌های مرتبط با مؤلفه‌های هوش معنوی

مؤلفه‌ها	گویه‌ها
تفکر انتقادی وجودی	۱،۳،۵،۹،۱۳،۱۷،۲۰
تولید معنی شخصی	۷،۱۱،۱۵،۱۹،۲۲
آگاهی	۲۶،۱۰،۱۴،۱۸،۲۱
توسعه حالت آگاهی	۴۸،۱۲،۱۶،۲۳،۲۴

این پرسشنامه دارای پنج گزینه جهت پاسخ‌گویی است که عبارت‌اند از: هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، بیشتر اوقات و همیشه. در نمره‌گذاری این پرسشنامه‌ها به ترتیب ارزش عددی ۱ تا ۵ داده می‌شود.

پرسش‌نامه دوم به سنجش اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد، پرسشنامه مذکور از پایان‌نامه کارشناسی ارشد شالبافیان استخراج شده است. وی در سال ۱۳۸۸ به بررسی نظام‌نامه‌های اخلاقی چهار دانشگاه معتبر جهان پرداخته است و پس از مطالعه و استخراج کدهای اخلاقی با توجه به زمینه‌های بومی کشور، به تدوین پرسشنامه‌ای در راستای اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه اقدام کرده است. پرسشنامه مذکور، به صورت بسته منظم تهیه شده است و در قالب ۳۸ سؤال و ۶ مؤلفه به بررسی و سنجش اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. گویه‌های مربوط به هر مؤلفه به‌قرار زیر است [۷].

جدول ۲. گویه‌های مرتبط با مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه‌ها	گویه
فعالیت گروهی	۲۸،۳۳،۱۶،۵،۱
صداقت رفتاری	۳۵،۱۳،۹،۸
مسئولیت حرفه‌ای	۱۲،۱۸،۲،۴،۱۵،۱۴،۷،۱۹،۱۱،۳۳
رفتار حرفه‌ای	۲۷،۳،۳۷،۲۵،۲۴،۲۳،۲۲،۳۰،۲۰
تعهد علمی	۳۱،۱۷،۳۴،۱۰،۲۱،۲۹
مسئولیت مالی	۶،۲۶،۲۶،۳۸

پرسشنامه فوق دارای پنج گزینه جهت پاسخ‌گویی است که عبارت‌اند از: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم. در نمره‌گذاری این پرسشنامه به گزینه‌های فوق به ترتیب ارزش عددی ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ تعلق می‌گیرد.

پرسشنامه سوم، پرسشنامه سنجش اثربخشی مدیران است. این پرسشنامه هم از پژوهش بهرنگی و طباطبایی با عنوان بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان در سال ۱۳۸۸ استخراج شده است و شامل ۳۱ سؤال است که با توجه به ماهیت سازمان (آموزش و پرورش و آموزش عالی) نشانگرها در قالب ۴ مقوله انعطاف‌پذیری، روابط انسانی، ایجاد کار گروهی و استفاده از روش‌های نوین آموزشی تنظیم گردید. این پرسشنامه ۳۲ سؤالی با طیف ۵ گزینه‌ای کاملاً موافقم، موافقم، نه مخالفم، نه موافقم، کاملاً مخالفم تهیه گردیده است؛ که روایی صوری و محتوایی آن‌ها با توجه به منابع موجود و نظرات صاحب‌نظران به دست آمد [۳].

جدول ۳. گویه‌های مرتبط با مؤلفه‌های اثربخشی

مؤلفه‌ها	گویه
انعطاف‌پذیری	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷
روابط انسانی	۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵
ایجاد کارگروهی	۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳
روش‌های نوین آموزشی	۲۴،۲۵،۲۶،۲۷،۲۸،۲۹،۳۰،۳۱

پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی محتوایی تأیید گردید و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرون‌باخ استفاده گردید. میزان پایایی پرسشنامه هوش معنوی ۰/۷۹ پایایی اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۶ و پایایی پرسشنامه اثربخشی ۰/۷۸ به دست آمد. سرانجام کلیه سؤالات با استفاده از نرم‌افزارهای Lisrel&spss و با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی، معادلات ساختاری و تحلیل واریانس و... مورد بررسی قرار گرفت.

۴. تحلیل یافته‌ها

برای جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن از نظرات ۲۰۰ نفر از مدیران و معاونین مراکز پایه‌ای آموزشی دولتی و غیرانتفاعی شهر مشهد به‌عنوان نمونه آماری استفاده شد. به همین منظور جهت شناسایی و توصیف بهتر خصوصیات جامعه آماری در این قسمت به توصیف و تحلیل داده‌های پژوهش پرداخته می‌شود. داده‌های پژوهش حاضر شامل سن، شغل پاسخگو، جنسیت پاسخگویان، نوع مدرسه از لحاظ بخش خصوصی و دولتی است. همچنین به‌منظور توصیف داده‌ها از محاسبه شاخص‌های آماری شامل فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شده است.

جدول ۴. فراوانی مدیران و معاونان در گروه‌های سنی در نمونه موردبررسی

گروه‌های سنی	فراوانی		در صد فراوانی		درصد فراوانی تجمعی	
	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان
۱ < ۳۰	۸	۴	۸	۴	۸	۴
۲ ۳۰-۴۰	۲۲	۳۵	۲۲	۳۵	۳۰	۳۹
۳ ۴۰-۵۰	۴۷	۴۸	۴۷	۴۸	۷۷	۸۷
۴ > ۵۰	۲۳	۱۳	۲۳	۱۳	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	-	-

جدول ۵. فراوانی سابقه کاری مدیران و معاونان در گروه‌های زمانی در نمونه مورد بررسی

سابقه کاری	فراوانی		در صد فراوانی		درصد فراوانی تجمعی	
	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان
۱ < ۵	۱۵	۲۳	۱۵	۲۳	۱۵	۲۳
۲ ۵-۱۰	۲۰	۳۵	۲۰	۳۵	۳۵	۵۸
۳ ۱۰-۱۵	۳۶	۳۰	۳۶	۳۰	۷۱	۸۸
۴ > ۱۵	۲۹	۱۲	۲۹	۱۲	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	-	-

جدول ۶. میزان تحصیلات مدیران و معاونان در نمونه مورد مطالعه

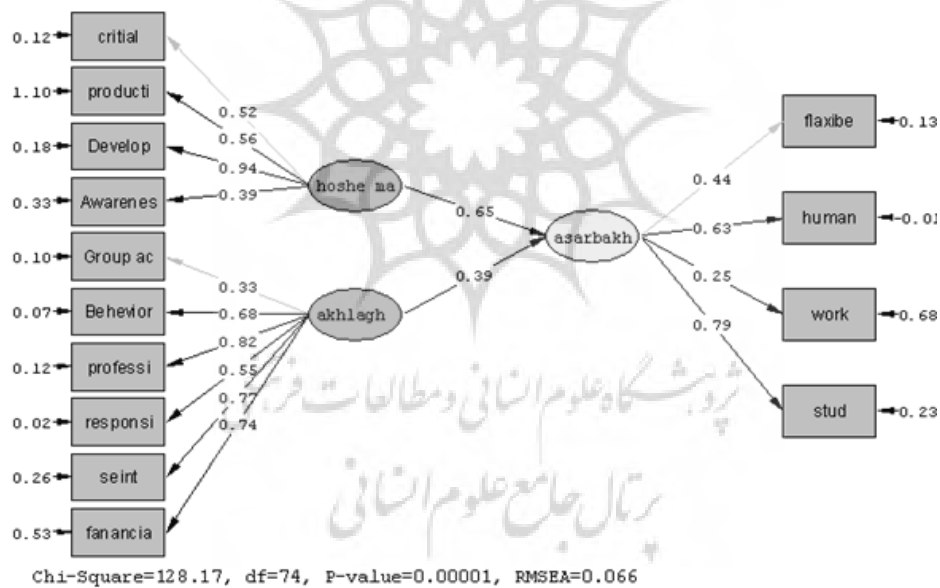
مدرک تحصیلی	فراوانی		درصد فراوانی		درصد فراوانی تجمعی	
	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان	مدیران	معاونان
دیپلم	۱۵	۱۰	۱۵	۱۰	۱۵	۱۰
فوق‌دیپلم	۲۰	۱۵	۲۰	۱۵	۳۵	۲۵
کارشناس	۳۶	۶۱	۳۶	۶۱	۷۱	۸۶
کارشناس ارشد	۲۹	۱۴	۲۹	۱۴	۱۰۰	۱۰۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	-	-

جدول ۷. فراوانی مراکز پایه‌های آموزشی دخترانه و پسرانه در نمونه مورد مطالعه

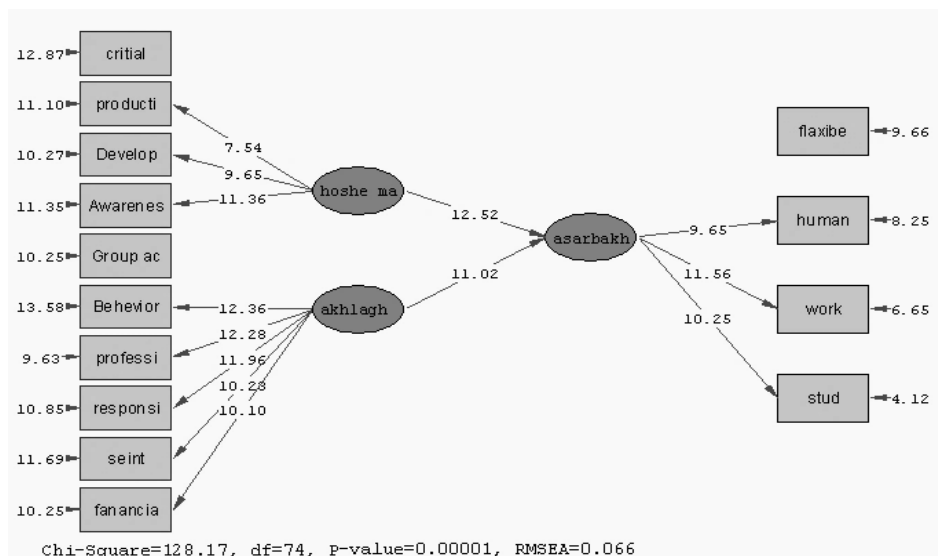
گروه	جنسیت	فراوانی	در صد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱	دخترانه	۴۴	۴۴	۴۴
۲	پسرانه	۵۶	۵۶	۱۰۰
	مجموع	۱۰۰	۱۰۰	-

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در چهارچوب پرسش‌های مطرح شده بررسی شده است.
۱. آیا بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد رابطه وجود دارد؟

در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) فن است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته) را به‌طور همزمان نشان می‌دهد. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق است. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد (نمودار ۱) رابطه میان عامل هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را بر اثربخشی نشان داده است. نتایج حاکی از آن است که عامل اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت ۰/۳۹ و معنادار ۱۱/۰۲ و عامل هوش معنوی نیز تأثیر مثبت ۰/۶۵ و معنادار ۱۲/۵۲ با اثربخشی دارد. همچنین یافته‌های حاصل از مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و آگاهی) بر اثربخشی است.



نمودار ۱. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



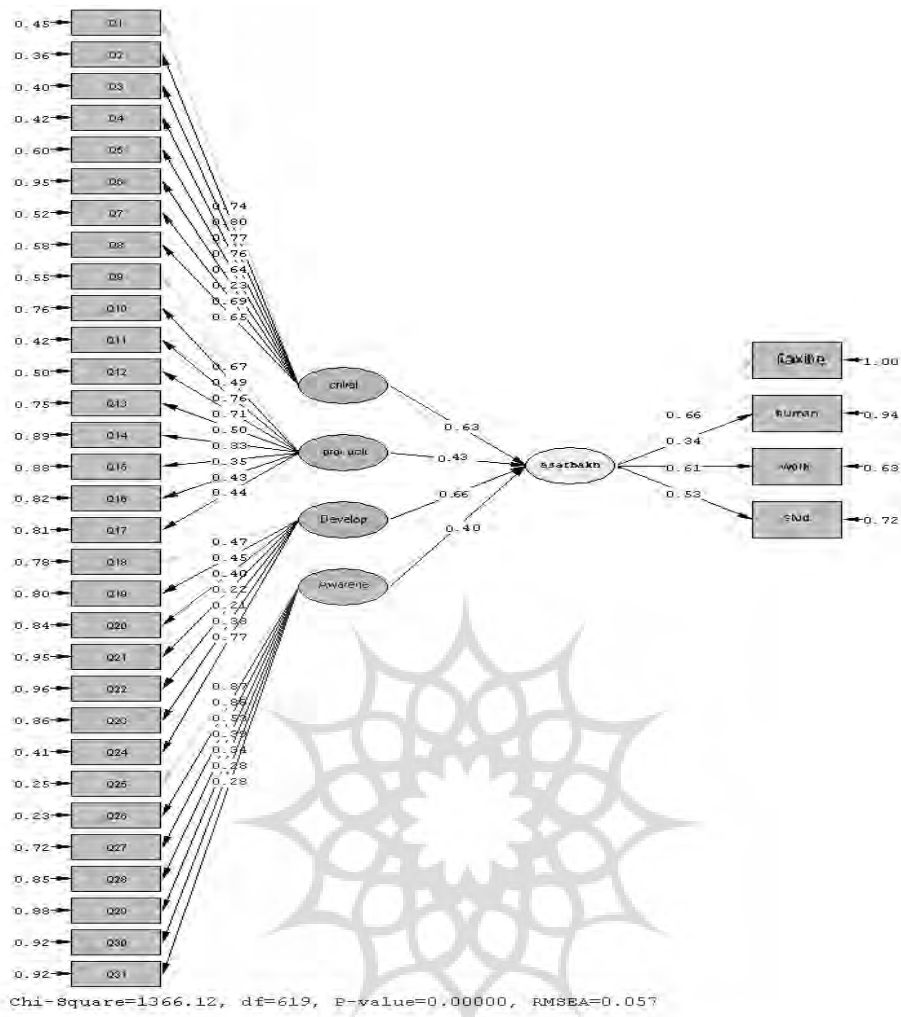
نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

جدول ۱. خلاصه روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته)

ردیف	ارتباط دوبه‌دوی متغیرها	ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	هوش معنوی	۰,۶۵	۱۲,۵۲	+
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰,۳۹	۱۱,۰۲	+

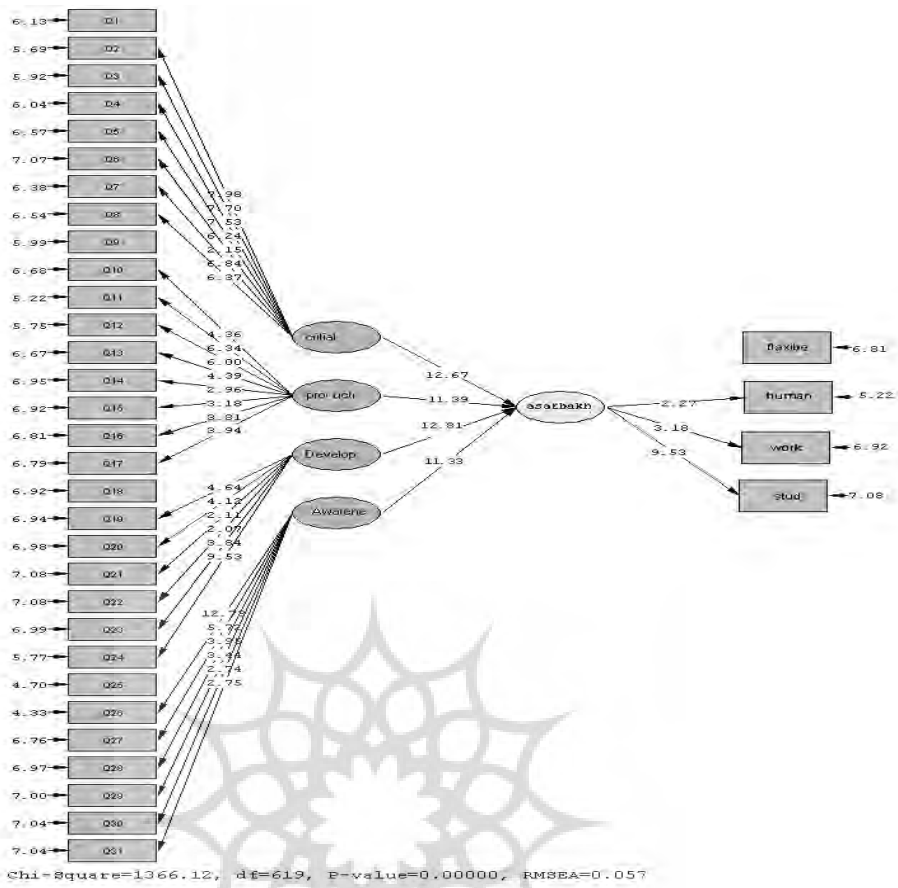
۲. آیا میان مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه آگاهی) با اثربخشی رابطه وجود دارد؟

خروجی لیزرل، در رابطه با تحلیل عاملی مرتبه اول نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار مؤلفه‌های هوش معنوی با اثربخشی است؛ به‌طوری‌که عامل توسعه آگاهی با ضریب اثر ۰/۶۶ و ضریب معناداری ۱۲/۸۱ بیشترین ارتباط مثبت و معنادار را با اثربخشی دارد. بعداز آن به ترتیب عامل تفکر انتقادی با ضریب اثر ۰/۶۳ و ضریب معناداری ۱۲/۶۷، عامل تولید معنای شخصی با ضریب اثر ۰/۴۳ و ضریب معناداری ۱۱/۳۹ و عامل آگاهی با ضریب اثر ۰/۴۰ و ضریب معناداری ۱۱/۳۳ بیشترین ارتباط مثبت و معنادار را با اثربخشی دارند.



نمودار ۳. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۴. مدل ساختاری در حالت اعداد معناداری

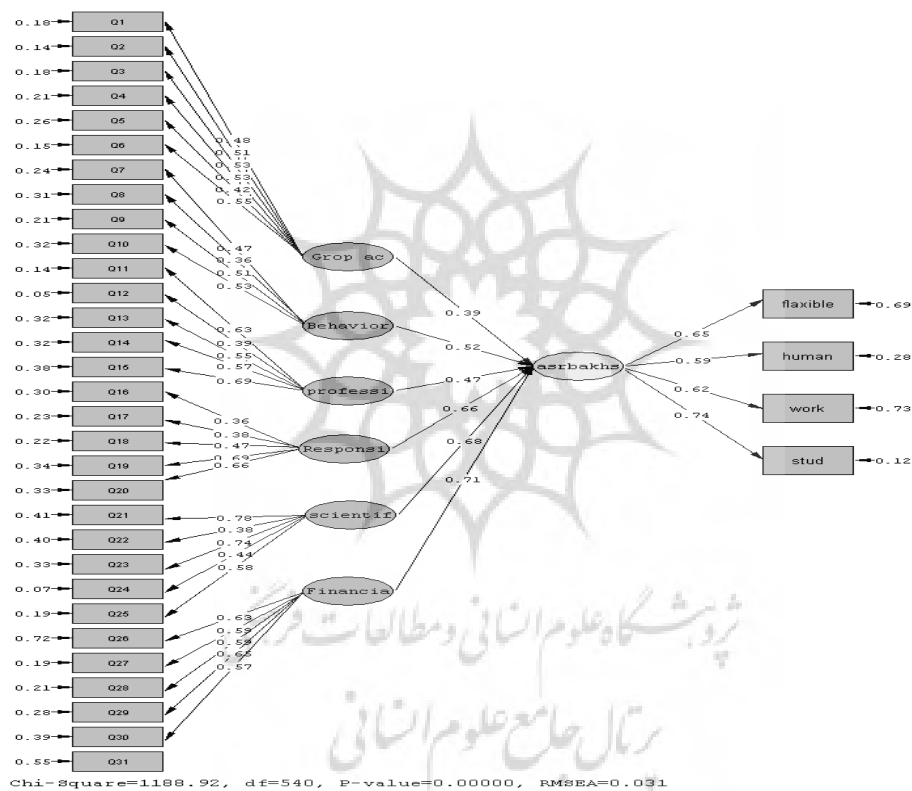
همان‌طوری که در نمودار ۴ ملاحظه می‌شود، کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل معنادار شده‌اند زیرا عدد معناداری آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است.

جدول ۹. خلاصه روابط میان ابعاد هوش معنوی و اثربخشی مدیران

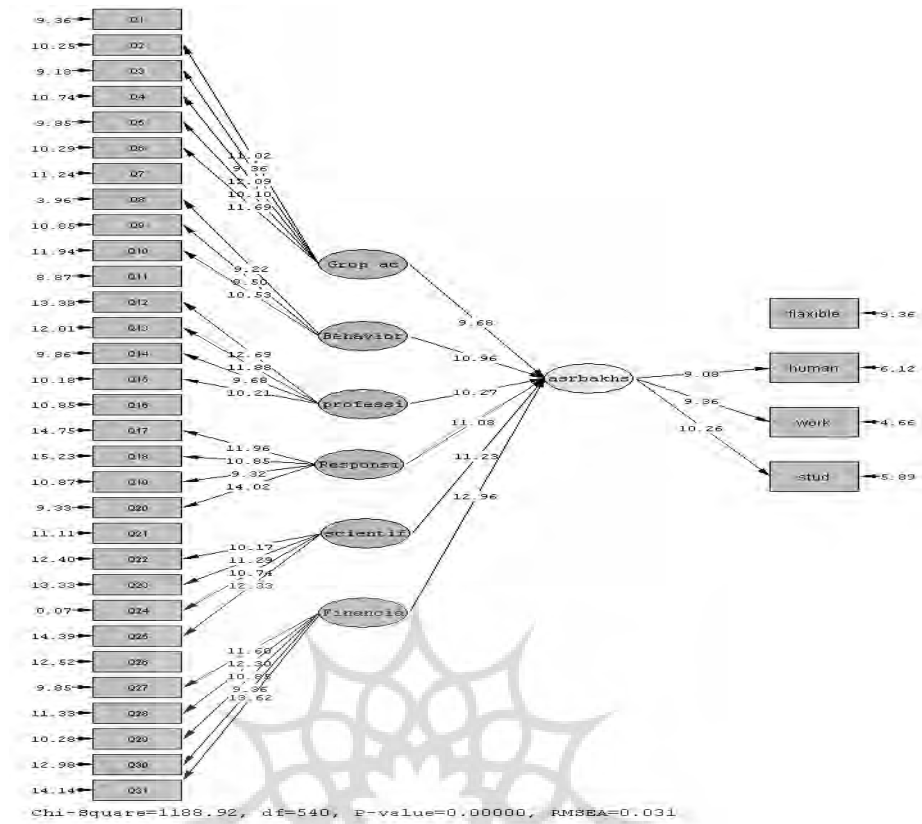
ردیف	ارتباط دوبه‌دوی متغیرها	ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	تفکر انتقادی	اثربخشی	۱۲/۶۷	+
۲	تولید معنای شخصی	اثربخشی	۱۱/۳۹	+
۳	توسعه آگاهی	اثربخشی	۱۲/۸۱	+
۴	آگاهی	اثربخشی	۱۱/۳۳	+

۳. آیا میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، مسئولیت حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) با اثربخشی رابطه وجود دارد؟

خروجی لیزرل، در رابطه با تحلیل عاملی مرتبه اول نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی است، به طوری که عامل مسئولیت مالی با ضریب اثر ۰/۷۱ و ضریب معناداری ۱۲/۹۶ بیشترین ارتباط مثبت و معنادار را با اثربخشی دارد. بعدازآن به ترتیب عامل تعهد علمی با ضریب اثر ۰/۶۸ و ضریب معناداری ۱۱/۲۳، عامل مسئولیت حرفه‌ای با ضریب اثر ۰/۶۶ و ضریب معناداری ۱۱/۰۸، عامل صداقت رفتاری با ضریب اثر ۰/۵۲ و ضریب معناداری ۱۰/۹۶، عامل رفتار حرفه‌ای با ضریب اثر ۰/۴۷ و ضریب معناداری ۱۰/۲۷ و عامل فعالیت گروهی با ضریب اثر ۰/۳۹ و ضریب معناداری ۹/۶۸ بیشترین ارتباط مثبت و معنادار را با اثربخشی دارند.



نمودار ۵. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



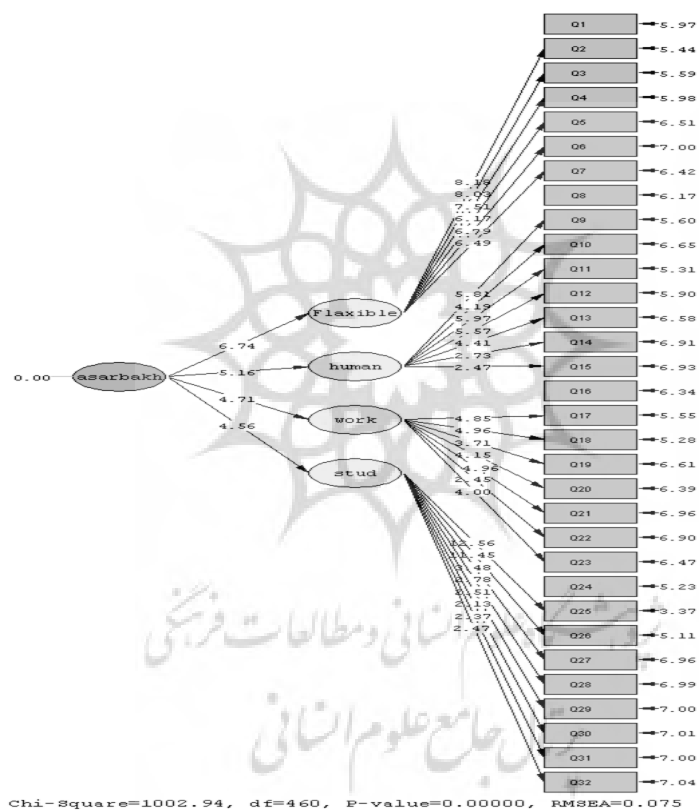
نمودار ۶ مدل ساختاری در حالت اعداد معناداری

همان طوری که در نمودار ۶ ملاحظه می‌شود، کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل معنادار شده‌اند زیرا عدد معناداری آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است.

جدول ۱۰. خلاصه روابط بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی

ردیف	ارتباط دویبه‌دوی متغیرها	ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	فعالیت گروهی	۰/۳۹	۹/۶۸	+
۲	صداقت رفتاری	۰/۵۲	۱۰/۹۶	+
۳	رفتار حرفه‌ای	۰/۴۷	۱۰/۲۷	+
۴	مسئولیت حرفه‌ای	۰/۶۶	۱۱/۰۸	+
۵	تعهد علمی	۰/۶۸	۱۱/۲۳	+
۶	مسئولیت مالی	۰/۷۱	۱۲/۹۶	+

۴. اثربخشی مدیران مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد در چه حد است؟
 در پاسخ به این سؤال، باید گفت که متغیر اثربخشی با چهار مؤلفه انعطاف‌پذیری، روابط انسانی، روش‌های نوین آموزشی و ایجاد کار گروهی مورد تحلیل قرار گرفت. به‌طور کلی این متغیر با سطح معناداری انعطاف‌پذیری بیشتر از متوسط، روابط انسانی کمتر از متوسط، ایجاد کار گروهی در حد متوسط و شیوه‌های نوین تربیتی و آموزشی بیشتر از متوسط در سطح خوب ارزیابی می‌شود. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی نشان‌دهنده میزان ضریب همبستگی پرسش‌ها با هر یک از عوامل است. همچنین با شاخص‌های AGFI GFI NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۴ و ۰/۹۵ است که نشان‌دهنده برازش بالایی می‌باشند یافته‌های به‌دست آمده حاکی از آن است که اثربخشی مدیران مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد در حد متوسط به بالا ارزیابی شده است.



نمودار ۷. مدل سازه اثربخشی در حال اعداد معناداری مرتبه دوم

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد بوده است. پی بردن به عوامل مرتبط باهوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای برای سازمان‌های امروزی اهمیت فراوانی دارد، زیرا بر اساس نتایج حاصل از پژوهش و وجود رابطه مثبت و معنادار با اثربخشی مدیران می‌توان با شناخت جنبه‌های مختلف این عوامل و ایجاد بستر و فرهنگ مناسب در جهت آموزش و کاربرد آن‌ها در سازمان موجبات اثربخشی هر چه بیشتر سازمان را فراهم نمود.

در ارتباط میان مؤلفه‌های هوش معنوی با اثربخشی نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش معنوی با اثربخشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اگرچه بار عاملی هر یک از این گویه‌ها متفاوت است ولی تمامی روابط معنادار هستند که نشان می‌دهد که هرگونه تغییری در یکی از ابعاد هوش معنوی همراه با تغییری هم‌جهت در سایر ابعاد خواهد بود. در بین ابعاد تبیین‌کننده هوش معنوی، عامل تفکر انتقادی تأثیر بیشتری بر مفهوم هوش معنوی دارد. میزان بار عاملی این عامل بر هوش معنوی ۰/۸۵ است؛ به عبارت دیگر حدود ۷۲ درصد واریانس هوش معنوی را تبیین می‌کند. پس از عامل تفکر انتقادی با توجه به بار عاملی کسب‌شده توسط هر عامل به ترتیب آگاهی (۰/۸۴)، تفکر معنای شخصی (۰/۵۴)، توسعه آگاهی (۰/۵۰) بیشترین تأثیر را بر سازه هوش معنوی دارا می‌باشند. از اهداف دیگر این تحقیق مشخص کردن وضعیت هوش معنوی مدیران مراکز پایه‌ای آموزشی شهر مشهد بود که نتایج حاکی از آن است که مدیران از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مطلوبی برخوردار هستند. نتایج دیگر تحقیقات نیز حاکی از آن است که معنویت نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌انجامد بلکه این توانایی بالقوه را دارد که کل سازمان را ارتقا بخشد (لان و ماهر به نقل از هور، ۲۰۰۷). با توجه به ابعاد مختلف هوش معنوی همچون خودآگاهی، کاربرد سطوح مختلف هوشیاری، کل‌نگری، تفکر وجودی انتقادی، به نظر می‌رسد شخص باهوش معنوی بالا بایستی در تصمیمات خود منطقی عمل نماید و با بهره‌گیری درست از نیروی انسانی موجبات اثربخشی سازمان را فراهم سازد.

اهمیت معنویت و به‌خصوص هوش معنوی از آن جهت است که کاربرد این دو مفهوم در سازمان با نتایج مثبتی همراه بوده است. نتایجی همچون افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی، کاهش برگشتی در معاملات، ارزش‌های اخلاقی مثبت، خدمت بهتر و افزایش رضایتمندی مشتریان [۱۶]. کارکنان باهوش معنوی بالا به لحاظ هیجانی تعادل بهتری داشته و به دنبال نتایج بسیار مثبتی در محیط کار خود هستند [۱۸]. این افراد کمتر توسط عوامل مادی و درآمد اقتصادی برانگیخته شده و انگیزه آنان

یافتن معنا در کار است و این که چطور کار به آنان و دیگران کمک می‌کند. این خصلت می‌تواند از طریق خلق یک محیط کاری مثبت برای کلیه کارکنان، بر فرهنگ کلی سازمان اثر بگذارد [۲۲]. افزایش هوش معنوی کارکنان به معنویت کاری بیشتری می‌انجامد. کلید افزایش عملکرد سازمانی این است که کارمندان باهوش معنوی احتمالاً صرف‌نظر از کاری که انجام می‌دهند، خشنودی، رضایت، معنا و خرسندی را در محیط کاری خود می‌یابند [۲۲، ۱۶].

همچنین در ارتباط میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تمامی روابط معنادار هستند؛ در میان ابعاد تبیین‌کننده اخلاق حرفه‌ای، عامل فعالیت گروهی دارای تأثیر بیشتری برسازه اخلاق حرفه‌ای است. میزان بار عاملی این عامل بر اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۰ است؛ به عبارت دیگر حدود ۶۴ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند. پس از عامل فعالیت گروهی با توجه به بار عاملی کسب شده توسط هر عامل به ترتیب رفتار حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۷۹، مسئولیت حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۷۶ بیشترین تأثیر را بر سازه اخلاق حرفه‌ای دارا می‌باشند. طبق مطالعات انجام‌شده، اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در افزایش عوامل تسهیل‌کننده موفقیت و کاهش عوامل بازدارنده کامیابی سازمانی دارد و در تبدیل تهدید به فرصت و نیز افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان مؤثر است [۴].

بنابراین خلاصه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که:

۱. میان هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 ۲. تفکر انتقادی با بیشترین بار عاملی برسازه هوش معنوی به‌عنوان مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده اثربخشی به شمار می‌رود.
 ۳. فعالیت گروهی با بیشترین بار عاملی برسازه اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده اثربخشی به شمار می‌رود.
- با توجه به این که نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا به‌منظور تقویت هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در راستای بهبود اثربخشی مدیران در سازمان‌ها، علی‌الخصوص در سازمان‌های آموزشی با توجه به ابعاد مورد بررسی پیشنهادهایی اعلام می‌گردد:
- شناسایی روش‌های اثربخش آموزش در ترویج و پیاده‌سازی سبک رهبری اخلاقی توصیه می‌شود.
 - با توجه به مطالب ارائه شده، هوش معنوی را می‌توان مفهوم‌سازی نمود و نظریه منسجمی که اعتبار درونی داشته و برای تحقیقات کارا باشد، ارائه داد.

- چگونگی شکل‌گیری و تحول هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در افراد مورد بررسی قرار گیرد و پس از شناسایی این مراحل از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به توسعه آن کمک کرد.



منابع

۱. آذر، عادل و همکاران (۱۳۷۸). اخلاق در علم مدیریت. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره‌های ۲ و ۱، ۶۱-۷۰.
۲. آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۳). *اخلاق در آموزش عالی* در: *دایرةالمعارف آموزش عالی*. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی. چاپ اول.
۳. بهرنگی، محمدرضا، بهار، طباطبایی (۱۳۸۸). بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۲-۳-۶۷-۸۸.
۴. خنیفر، حسین، اسماعیلی بید هندی، حسین (۱۳۸۹). نقش سازمان اخلاقی در توسعه منابع انسانی، در: *اخلاق کاربردی در ایران و اسلام*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۵. دیلانچیان، کارولین (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی مدیریت مدارس راهنمایی و متوسطه ارامنه ایران از نظر مدیران، معاونان و دبیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه اصفهان.
۶. سید جوادین، سید رضا. ناصرزاده، سید محمدرضا (۱۳۸۴). بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آن‌ها. *مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*. تهران ۱۳۸۴.
۷. شالبافیان، معصومه (۱۳۸۸). تدوین مفاهیم کلیدی اخلاق حرفه‌ای مدیریت آموزشی در مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تربیت مدرس.
۸. غبازی، بناب و همکاران (۱۳۸۷). هوش معنوی. *فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی*، شماره ۱۰.
۹. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۳). *آزادی علمی. فصلنامه مجلس و پژوهش*. ۴۱. ۱۴۰-۱۰۱.
۱۰. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). *اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱.
۱۱. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). *اخلاق حرفه‌ای*. قم: نشر مجنون.
۱۲. فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره و نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بو علی همدان. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، شماره ۱۵، ۱۳-۵۷.
۱۳. لطیفی، معصومه (۱۳۸۷). بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی و کتابداران دانشگاه‌های دولتی کشور نسبت به پیش نویس اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان ایران و ارائه چهارچوبی برای تدوین نظام‌نامه نهایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
۱۴. مقیمی، سید محمد؛ خنیفر، حسین و عربی‌خوان، مهلا (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی. *مجله مدیریت دولتی*، شماره ۱.

15. Amram Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory. Paper presented at the 115th Annual (August 2007) Conference of the American Psychological Association. San Francisco. CA. Retrieved December 15, 2007. from <http://www.yosiamram.net/papers>.
16. Amram Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effectiveness leadership. Unpublished doctoral dissertation. Palo Alto, California.
17. Bon-tai, T. (2007). A phenomenological study of spiritual-intelligence leadership at the united Nations Global Compact. Dissertation. University of phoenix.
18. Chalofsky, N. (2003). Meaningful work. *T+D*, 57(12), 52-58.
19. Crichton, C. (2008). A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders. Unpublished doctoral dissertation. Alliant International University. San Francisco. Davidson R. Kabat-Zinn Schumacher Rosenkranz M. Muller D., Santorelli, S., Urbanowski, F.
20. Dixon Harell, M. (2008). An Exploration of spirituality's Effect on Executive Decision Making. A Dissertation Submitted to Benedictine University in partial fulfillment of the requirements for the degree of philosophy in Organization Development.
21. Emmons, R. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation cognition and the psychology of the ultimate concern. *International journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
22. Garcia-Zamar, J.-C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363
23. Hyde, B. (2004). The Plausibility of spiritual intelligence: spiritual experience, Problem solving and neural aites. *International journal of Children's Spirituality*, 9(1), 39-50
24. King, M. (2008). Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure. Unpublished doctoral dissertation. Trent University. Canada.
25. Lowton, A. (2000). Ethical management for the public service, 4(26). Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management and Development*, 21(5), 376-387.
27. McMullen, B. (2003). Spiritual intelligence; [www. Studentbmj.com](http://www.Studentbmj.com).
28. Mitroff I, Lan., and Denton A ,Elizabeth. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace, *Journal Sloan Management Review*, Summer.
29. Nasel, D. D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.
30. Vasconcelos, AA. (2009). Spiritual Development in Organizations: A Religious-based Approach. *Journal of Business Ethics*, DOI 10.1007.
31. Weeb, B.M. (2008). Clashing Codes: How unwritten codes collide with professional and personal codes in education settings. A thesis of doctor of education. The university of Maine.
32. zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ- Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloombury.