

اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان

سمیه حاجی‌پور،* سلیم کریمی تکلو**

چکیده

معنویت و اخلاق از جمله موضوعاتی که امروزه به‌طور گسترده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود. هوش معنوی، توانایی به‌کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به‌گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقاء دهد که این موضوع برای کارکنان یک سازمان نیز صادق است. از سوی دیگر، اخلاق نیز از جمله مسائلی است که در سازمان‌ها بسیار به آن توجه می‌شود؛ زیرا بر جو و فرهنگ سازمان تأثیر می‌گذارد و اساس مدیریت در دانش مدیریت، مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های

* - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه ولی عصر (عج).

shajipour92@gmail.com

** - عضو هیئت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان.

s.karimi@vru.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۰۳/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۱۸

اخلاقی است که هم مدیران و هم کارکنان سازمان‌ها در قبال رفتارهای اخلاقی خود مسؤولیت اخلاقی دارند. از این رو، این پژوهش با هدف توصیفی-همبستگی، ابتدا مفهوم هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را تبیین و سپس با استفاده از روش تحلیل کانونی به تحلیل و بررسی ارتباط هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش، کارمندان دستگاه‌های اجرایی شهر بهرمان است که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۸۵ نفر و حجم جامعه ۱۱۰ نفر برآورد شد.

این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعیین نمونه پرداخته است. روش گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه حضوری بوده است. نتایج حاکی از یافته‌ها بیانگر ارتباط مثبت و معنادار به میزان ۵۳٪ بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای است.

واژه‌های کلیدی

هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای، تحلیل کانونی.

مقدمه

شناخت انسان از جهان، مبداء آن و حتی شناخت خود انسان را می‌توان برخی از عرصه‌های بنیادین دانش بشری دانست. انسان از دیرباز به دنبال شناخت جنبه‌های ناشناخته وجود خود بوده است؛ به طوری که انسان در این راستا، جنبه‌های متعدد و متنوعی اعم از زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی را در وجود خود واکاوی کرده است.

یکی از مسائل اصلی که در قلمرو روانشناختی توجه متفکران و اندیشمندان را به خود معطوف نموده، ماهیت هوش آدمی است (چاری و ذاکری، ۱۳۸۹: ۷۴). «هوش»^۱ عاملی برای ایجاد توانایی فرد در مقابله با مشکلات و حل سازگارانه آن‌ها است و براساس تئوری گاردنر^۲ (۱۹۹۳) مقوله‌ای متنوع و چندگانه است. از طرفی، معنویت را افزون بر وجود قدرت برتر و ماورایی، به «جست‌وجوی معنا و مفهوم زندگی»، خودآگاهی، خودشناسی، احساس مسؤلیت در برابر دیگران و همچنین احساس یگانگی با دیگران تبیین کرده‌اند.

تلفیق دو واژه هوش و معنویت منجر به پیشنهاد سازه هوش معنوی شده است. پرداختن به هوش معنوی از جنبه‌های متفاوت و متعددی مهم است. واش و ووگان^۳ (۲۰۰۲)، هوش معنوی را دربرگیرنده مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و توانایی‌هایی، مانند خودآگاهی بیشتر، آگاهی از ماهیت چند بُعدی حقیقت، دارا بودن تقوا و شناخت تقدس در فعالیت‌های روزانه تعریف می‌کنند (Amram, ۲۰۰۵).

امروزه روانشناسان بیش‌ازپیش به این مفهوم و سایر مفاهیم مرتبط با معنویت در دنیا توجه کرده‌اند. هرچند که در کشورهای غربی سعی شده است که معنویت و هوش معنوی در چارچوب فرهنگ آنان تعریف و مؤلفه‌های آن مشخص شود؛ اما به نظر می‌رسد در فرهنگ اسلامی ایرانی متون فراوانی وجود دارد که در آن‌ها از عمیق‌ترین صفات، حالات و کیفیت معنوی صحبت شده

۱-Intelligence.

۲-Gardner.

۳-Vaughan.

است. هم‌چنین شخصیت‌های زیادی وجود دارند که می‌توان با مطالعه ویژگی‌ها و صفات آن‌ها به مؤلفه‌های بسیار عمیقی از معنویت و هوش معنوی دست یافت؛ برای مثال خداوند در قرآن کریم، سوره مؤمنون، آیه‌های ۲ تا ۱۰ ویژگی‌های مؤمنان را چنین برشمرده است:

- مؤمنان در نمازشان فروتن‌اند و خشوع دارند؛ یعنی کاملاً توجه‌شان به خداوند جلب می‌شود (توانایی برای تجربه هشیاری عمیق و مراقبه).
 - همانا کسانی که از کار و سخن بیهوده روگردانند؛ یعنی هدفمندی در امور زندگی و انجام امور برای رسیدن به رضای خداوند (هدفمندی و تقدس بخشیدن در امور زندگی) (رجایی، ۱۳۸۷).

بنابراین، آرمان مشترک و معنابخش آدمی، موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و میان‌سازمان است. از طرفی، در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است؛ یعنی مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی نمی‌توان در نظر گرفت.

اخلاق حرفه‌ای یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به‌شمار می‌رود؛ اما همه نظریه‌های مدیریت در خصوص اخلاق سازمانی موضع‌گیری یکسانی نداشته‌اند. اخلاق حرفه‌ای، مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان و به‌عنوان مزیتی رقابتی مطرح است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت‌طلبی همسان هستند.

سازمان در نیل به موفقیت خود و برای پاسخ‌گوبودن راه‌های فراوانی دارد و هم‌چنین با بی‌راهه و مشکلات زیادی مواجهه است؛ لذا مدیریت چیزی نیست، جز شناخت راه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی برای ارتقای این راه‌ها، افزایش عوامل تسهیل‌کننده، برطرف‌کردن مشکلات و کاهش یا رفع موانع.

با توجه به این نکات، اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را برای کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. اخلاق حرفه‌ای^۱ به مجموعه‌ای از اصول، اغلب به‌عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است (آل بورف، ۱۳۸۳). از مسؤلیت‌های مهم مدیریت سازمان‌ها، «ترویج اخلاق در سازمان» است؛ بنابراین ترویج اثربخش اخلاق در هر سازمانی در گرو سه گام عمده است:

- فراگیری دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان؛
- گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن نسبت به تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان؛

- مهارت عملی تخلق سازمان به اصول اخلاقی (قراملکی، ۱۳۸۵)

ساختار مدیریت در نظام دینی، عهده‌دار مسؤلیت‌هایی الهی و در پی برآوردن این مسؤلیت‌ها است. در چنین ساختاری، اخلاق معطوف به ارزش‌های والا، نقش کلیدی و محوری دارد. نهضت تربیتی اسلام در عرصه مدیریت به ساختن مدیرانی لایق، متخلق و برخوردار از فضیلت اهتمام ورزیده و نمونه عالی چنین انسانی را لایق مدیریت در عرصه اجتماع می‌داند.

اخلاق فضیلت، آرمان این نهضت مقدس است؛ زیرا اخلاق، فضیلتی است که می‌تواند پاسخ‌گویی را نهادینه و عملی نماید؛ لذا اخلاق مدیریت معطوف به فضیلت، منشوری مقدس دارد که در این منشور، درک وظیفه، مدیریت را امانت پنداشتن، نگران بندگان خدا بودن، معاشرت نیکو، صداقت، انتقادپذیری، رعایت بیت‌المال و دوری از آزمندی ابزار پاسخ‌گویی است. هم‌چنین

۱-professional morality.

پاسخ‌گویی، به‌لحاظ برخورداری از خصلت‌هایی منفی در اخلاق، به مانع‌هایی، هم‌چون دنیاگزینی و ریاست‌خواهی و درک‌نمودن فضیلت معنوی خدمت، کنار آمدن با خطاکاران حوزه حاکمیت و فقدان انصاف و عدالت برمی‌خورد. برعکس، برخورداری از این فضیلت‌ها و رسیدن فرد مسؤل و مدیر به تعادل درونی، نفسانی و دست‌یازی او به ارزش‌های مثبت اخلاقی، مدیریت را بالنده و بارور می‌سازد؛ در نتیجه، عنصر پاسخ‌گویی، امری نهادینه، بالفعل و عینی می‌شود.

به دلیل اهمیت هر دو موضوع معنویت و اخلاق در سازمان‌ها، در این مطالعه به بررسی ارتباط هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر بهرمان با استفاده از روش تحلیل کانونی می‌پردازیم.

هوش معنوی

اساس هوش معنوی^۱ توسط زوهار و مارشال^۲ (۲۰۰۰) و کمی پیش از آن توسط ایمونز^۳ (۲۰۰۰) مطرح شد و به‌عنوان یکی از سازه‌های جدید در علم روانشناسی و مدیریت در کانون توجه قرار گرفت و دوره‌های آموزشی مربوط به آن ابداع و در سازمان‌ها و سایر مراکز به‌کار گرفته شد.

۱-spiritual Intelligence.

۲-Zohar & Marshall.

۳-Emmons.

هوش معنوی، استفاده از اطلاعات معنوی برای حل سازگارانه مشکلات زندگی و نیل به اهداف است (Emmonse, ۲۰۰۰). به بیان زوهار و مارشال (۲۰۰۰) هوش معنوی ظرفیتی است که با آن ژرف‌ترین مفاهیم و اهداف و برترین انگیزه‌های خود را درک می‌کنیم. هوش معنوی، همان‌طور که توسط ناسل^۱ (۲۰۰۴) تعریف شده، عبارت است از ظرفیت به ظهور رساندن استعدادها و منابع معنوی شخص برای شناخت بیشتر، جست‌وجوی معنا و ارائه راه‌حل برای موضوعات وجودی، معنوی و تجربی.

هوش معنوی را می‌توان چیزهایی دانست که ما به آن‌ها معتقدیم و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیریم، در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر، هوشی که به واسطه آن به سؤال‌سازی درباره مسائل اساسی زندگی می‌پردازیم و به وسیله آن در زندگی خود تغییراتی را ایجاد می‌کنیم. با استفاده از هوش معنوی به حل مشکلات با توجه به جایگاه، معنا و ارزش آن مشکلات می‌پردازیم؛ هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت‌هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن به معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدام یک از اعمال و رفتارهای ما از اعتبار بیشتری برخوردار است و کدام مسیر در زندگی ما والاتر و عالی است تا آن را الگو و اسوه زندگی خود سازیم (Yang, ۲۰۰۷).

همان‌طور که اشاره شد هوش معنوی یکی از توانایی‌های ذاتی و فطری در انسان است که همانند سایر هوش‌ها اگر به آن توجه شود، می‌تواند پرورش و توسعه یابد. به عبارتی، هوش معنوی قابل اندازه‌گیری و توصیف است و برای

۱-Nasel.

اندازه‌گیری این هوش می‌توان به سنجش مهارت‌ها و توانایی‌هایی که ناشی از این هوش است، بپردازیم. افرادی که هوش معنوی دارند، از این صفات برخوردارند:

۱- قدرت مقابله با سختی‌ها، دردها و شکست‌ها؛

۲- بالابودن خودآگاهی در این افراد (آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود، تسلط بر فکر خود)؛

۳- درس‌گرفتن از تجربیات و شکست‌ها؛

۴- ساختن فرصت‌ها از دشواری‌های زندگی برای دانستن؛

۵- توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم‌رأی نشدن با عامه مردم؛

۶- گفتن چرا؟

شواهد روان‌سنجی هوش معنوی

همان‌طوری که هوش شناختی و هوش هیجانی از طریق آزمون‌هایی سنجش می‌شوند، در سال‌های اخیر تلاش‌هایی نیز برای اندازه‌گیری هوش معنوی یا به‌طور کلی‌تر معنویت انجام شده است. ولمن^۱ (۲۰۰۱) پرسش‌نامه ماتریس - روانی معنویت^۲ (PSI) را مطرح کرد که بیشتر جهت‌گیری معنوی را می‌سنجید تا هوش معنوی. این پرسش‌نامه دارای ۸۰ گزینه و بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است. نزل^۳ (۲۰۰۴)

۱- Woolman.

۲- psycho- Matrix Spirituality Inventory.

۳- Nasel.

مقیاس هوش معنوی^۱ (SIS) را که دارای ۱۷ گزینه بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت است، ساخت. هم چنین رجایی، بیاضی و حبیبی پور (۱۳۸۷) پرسش نامه باورهای اساسی دینی^۲ (BRBQ) را با ۵۰ گزینه تنظیم کردند که ۱۰ باور اساسی دینی را اندازه گیری می کند.

آمرام و درایر^۳ (۲۰۰۷) مقیاس هوش معنوی یکپارچه^۴ (ISIS) را در فرم بلند با ۸۳ گزینه و در فرم کوتاه با ۴۵ گزینه از مؤلفه هایی چون: هشیاری،^۵ فیض الهی،^۶ معنایابی^۷ و حقیقت^۸ تهیه نمودند. با توجه به فعالیت های انجام شده انجام شده برای ساختن ابزارهای اندازه گیری هوش معنوی، به نظر می رسد که اندازه گیری این سازه روانشناختی ممکن است، هر چند که اعتبار این آزمون ها باید مانند اعتبار سایر آزمون ها و پرسش نامه هایی که برای اندازه گیری سایر متغیرهای روانشناختی ساخته شده است، بررسی شود.

کینگ^۹ (۲۰۰۸) مدل جامعی از هوش معنوی ارائه داد و آن را شامل چهار مؤلفه تفکر وجودی،^۱ معناسازی شخصی،^۲ آگاهی متعالی^۳ و گسترش خودآگاهی^۴ می داند که به توضیح هر یک از آن ها می پردازیم:

- ۱-Spiritual Intelligence Scale (SIS).
- ۲-Basic Religious Beliefs Questionnaire (BRBQ).
- ۳-Amaram & Dryer.
- ۴-Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS).
- ۵-Consciousness.
- ۶-Grace.
- ۷-Meaning.
- ۸-Truth.
- ۹-King D. B.

مؤلفه‌های هوش معنوی از دیدگاه کینگ

الف) تفکر وجودی

تفکر وجودی نقادانه، اولین مؤلفه هوش معنوی از نظر کینگ (۲۰۰۸) است. تعاریف بسیاری از تفکر نقادانه ارائه شده است. چنس^۵ (۱۹۸۶) تفکر نقادانه را توانایی تجزیه و تحلیل حقایق، خلق کردن و سازمان دادن ایده‌ها، دفاع از نظرات، مقایسه، نتیجه‌گیری، ارزیابی استدلال‌ها و حل کردن مسائل می‌داند. اخیراً تفکر نقادانه به عنوان انطباق ذهنی فرآیند فعالانه و ماهرانه اندیشیدن درباره چیزی، افزودن تحلیل، ترکیب یا ارزیابی جمع‌آوری اطلاعات و کمک کردن آن از طریق مشاهده، تجزیه تعمیم، استدلال و ارتباطات تعریف شده است.

واضح است که تفکر نقادانه، درگیری‌هایی است که با توانایی و مهارت ساده‌اندیشیدن تفاوت دارد. به همین دلیل این ظرفیت منحصر به فرد، به تفکر وجودی نیز نسبت داده می‌شود. گرو^۱ (۲۰۰۶) واژه تفکر وجودی را به کار گرفت. تفکر وجودی نقادانه به صورت ظرفیت تفکر منتقدانه از سرشت وجود^۷ واقعیت^۸، عالم

۸-Critical Existential Thinking (CET).

۹-Personal Meaning Production (PMP).

۱۰- Transcendental Awareness (TA).

۱۱-Conscious State Expansion (CSE).

۱۲-Chance.

۱-Garo

۲-Nature Of existence

۳-Reality

وجود،^۱ مکان،^۲ زمان،^۳ و دیگر موضوعات وجودی یا ماوراء طبیعی تعریف شده است. صاحب نظران بسیاری، تفکر وجودی را بیشتر به عنوان هدف و معنای درگیری در زندگی تعریف کرده‌اند. این تفکر به بحث کلی درباره موضوعات نسبت داده شده است (Garó, ۲۰۰۶; Dyck, ۱۹۸۷; Simmos, ۲۰۰۶).

ب) معنا سازی شخصی

یکی دیگر از ابعاد هوش معنوی در سازمان، احساس معنا دار بودن و هدف داشتن در کار است. از منظر این بُعد، معنویت فقط این نیست که کار، مورد علاقه و چالش برانگیز باشد، بلکه باید در جست و جوی معنا و هدفی عمیق تر در کار بود. معنویت شامل جست و جوی معنا و هدف به شیوه‌ای است که به وجود مقدس یا واقعیتی غایی ارتباط پیدا کند. معمولاً این امر موجب پاسخ به این سؤال می شود که چگونه دیدگاه من درباره وجودی مقدس یا واقعیتی غایی به زندگی ام معنا می بخشد؟ معنا ممکن است در برگیرنده اصول اخلاقی و ارزش های متعالی نیز باشد، به ویژه که این جنبه های زندگی، نشأت گرفته از دیدگاه ما درباره وجودی مقدس یا واقعیتی غایی باشد (جاری و ذاکری، ۱۳۸۹: ۷۹).

درگیری های تفکر در کشف معانی رویدادهای شخصی یا پیدا کردن هدف و معنا در همه تجارب زندگی را می توان معادل هوش معنوی مطرح کرد. درگیری های تفکر به معنای شخصی به هدف داشتن در زندگی، احساس جهت

۴-The universe

۵-Space.

۶-Death.

داشتن و حس داشتن استدلال وجودی تعریف شده است (Reker, ۱۹۹۷). بر این اساس، فرد ممکن است بتواند به هدف رویدادها و تجارب روزمره پی برده و هدفی را در زندگی مشخص کند. برخی اوقات، واژه‌هایی مانند معنای معنوی (Meddin, ۱۹۹۸) یا معنای دینی (Krause, ۲۰۰۳) به جای معنای شخصی به کار گرفته شده است.

ج) آگاهی متعالی

کینگ (۲۰۰۸) آگاهی متعالی را به عنوان سومین مؤلفه هوش معنوی بیان می‌کند و آن را شامل تعیین ابعاد متعالی خود، دیگران و جهان مادی در خلال حالت طبیعی بیداری و هشیاری می‌داند که با ظرفیت تعیین ارتباط این ابعاد با خود و با جهان مادی توأم است.

تعالی به معنای گذشتن از تجارب معمول انسانی یا درک تجارب ماوراء طبیعی است که محدودیت‌های عالم ماده را در بر نمی‌گیرد (Oxford, ۲۰۰۱). واژه تعالی به تجربیات فرابخشی یا وحدت‌بخش اشاره می‌کند که ارتباطی فراسوی خود شخصی مان فراهم می‌سازد و شامل ارتباط با وجودی مقدس یا واقعیتی غایی می‌شود. مارتسافت و میکلی^۱ (۱۹۹۸) تعالی را به عنوان مؤلفه مهم معنویت در نظر گرفته و آن را به معنای تجربه، آگاهی و درک ابعاد برتر زندگی ماوراء خود مطرح می‌کند. پاسکال^۲ (۱۹۹۰) نیز آگاهی متعالی را نوعی هشیاری خاص درباره خود متعالی دانست و آن را عامل کلیدی درگیر شدن در

۱-Martsoft, & Mickiey.

۲-Pascul.

هوش معنوی خلاق نامید. هم‌چنین ایمونز (۲۰۰۰) ظرفیت تعالی را به‌عنوان هسته توانایی هوش معنوی مطرح نمود و آن را توانایی فراتر رفتن از موضوعات مادی و رشد عمیق‌تر وجود الهی تعریف کرد.

د) گسترش خود آگاهی

چهارمین و آخرین مؤلفه هوش معنوی از نظر کینگ (۲۰۰۸)، گسترش خود آگاهی است. به‌طور کلی هشیاری به‌عنوان آگاهی شخص از چیزی یا حالت وجود (آگاه درباره پاسخ‌دهی به محیط شخصی) است (Oxford, ۲۰۰۱). سالسو و مک لین^۱ (۲۰۰۵) هشیاری را آگاهی از رویدادهای شناختی و محیطی از قبیل دیدنی‌ها و شنیدنی‌های جهان و نیز حافظه‌های شخصی، افکار، احساسات و حس‌های جسمانی تعریف کرده‌اند. تارت^۲ (۱۹۷۵) بین آگاهی و هشیاری تمایز قایل شده است؛ وی مدعی است که آگاهی به دانش پایه، درباره رخداد، ادراک، احساس یا شناخت به ساده‌ترین شکل اشاره دارد.

هشیاری به‌طور کلی، به آگاهی از راه‌های بسیار پیچیده نسبت داده می‌شود؛ هشیاری، آگاهی تلفیق‌شده‌ای از ساختار فکر است. حالت هشیاری می‌تواند به‌عنوان شکل یا سیستم منحصر به فرد ساختارها یا ریز سیستم‌های روانشناختی تعریف شود (Tart, ۱۹۷۵). ایمونز (۲۰۰۰) از مدل هوش معنوی که دربرگیرنده توانایی وارد شدن به حالت بالای هشیاری (حالت‌های روحانی، حالت خلسه)

۳-Salso & Maclin.

۴-Tart, C.T.

است، حمایت کرده و این توانایی را به عنوان ظرفیت به کارگیری شکل‌های فوق‌العاده یا بالای هشیاری مطرح کرده است (Tart, ۱۹۷۵; Menon, ۲۰۰۵).

اخلاق حرفه‌ای

کلمهٔ اخلاق، جمع کلمهٔ خُلُق به معنای خوی‌ها است. اخلاق، شاخه‌ای از فلسفه است که آن را فلسفهٔ اخلاقی یا اخلاقیات نامیده‌اند (حسینی، ۱۳۸۵: ۶۵۳). اخلاق مجموعهٔ صفات روحی و باطنی انسان است و به گفتهٔ بعضی از دانشمندان، گاه به اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۲۳). اخلاق در فرهنگ انگلیسی اکسفورد به‌عنوان اصولی تعریف شده است که توسط یک شخص انجام می‌شود.

در چارچوب رفتارهای حرفه‌ای، تعریف اصول اخلاقی گسترده می‌شود که ممکن است با عنوان "انجام‌دادن کارهای صحیح" تشریح شود و در چارچوب ساختاری، رفتار اخلاقی ممکن است به وسیلهٔ میزان ارزش و اعتماد و یکپارچگی شرکت‌ها و افراد که کسب و کار خود را انجام می‌دهند، اندازه‌گیری شود (Mason, ۲۰۰۹, p. ۱۹۴).

اخلاق، اصول و موازینی است که رفتار و حرکت درست و غلط را تعریف می‌نماید و نقطهٔ تمایز میان آن‌ها را به نمایش می‌گذارد. از نظر عملی، اخلاق عملی نمی‌تواند پایبند معیار ثابتی باشد، بلکه بنا به گفتهٔ «لوسن» اخلاق امری انسانی است و نمی‌تواند چیزی غیر از ابداعات مداوم و ابتکارات روزانه در برابر مسائل رفتاری باشد؛ بنابراین از دیدگاه فلاسفهٔ جدید اروپایی جنبهٔ انسانی اخلاق بیشتر از سایر جنبه‌های متافیزیکی مدنظر است (گرگوار، ۱۳۸۰: ۹۴).

اخلاق، مقوله‌ای است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است؛ رفتار قانونی ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل افراد را مشخص می‌کند. اصول اخلاقی در مدیریت به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار (دربارهٔ درست یا نادرست بودن آن‌ها) از نظر اخلاقی، مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند و موضوع مسؤلیت اجتماعی در گسترهٔ همین مطلب قرار می‌گیرد و به تعهدات مدیریت مربوط می‌شود؛ یعنی به هنگام تصمیم‌گیری و اقدام، سازمان باید به‌گونه‌ای عمل نماید که به خیر و صلاح جامعه خودش باشد (دفت، ۱۳۸۴: ۶۴۰-۶۳۸).

ساده‌ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را مسؤلیت‌پذیری در زندگی شغلی بدانیم. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوك بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای نیز از منظر برخی صاحب‌نظران مؤلفه‌هایی، چون اخلاق و وظیفه‌مدار،^۱ اخلاق عدالت‌محور،^۲ اخلاق خودخواهانه^۳ و اخلاق دگرخواهانه^۴ دارد.

الف) اخلاق و وظیفه‌مدار

مراد از اخلاق و وظیفه‌مدار آن است که فرد در رفتارهای ارتباطی شغلی خود، عملکرد اخلاقی داشته باشد. هر شغلی، اخلاقیات خاصی

۱-behavior task oriented.

۲-judicial.

۳-high-handedly temper.

۴-altruistic.



را اقتضاء می‌کند؛ برای مثال مدیران غالباً در معرض ارزش داوری قرار می‌گیرند و در خوب و بد رفتار کارکنان و مدیران زیردست خود داوری می‌کنند. ارزش داوری ضوابط خاصی دارد و هرگونه بی‌مبالاتی در آن غیراخلاقی است. از مدیران انتظار می‌رود در ارتباط با دیگران و در کسب و کار، الگوی رفتاری نیکویی، مانند قاطعیت داشته باشند؛ الگویی مبتنی بر صراحت، صداقت و احترام اصیل و متقابل، رأس سازمان آفریننده، روح و حیات آن است. اگر سازمانی روحیه بزرگ دارد، به سبب روحیه بزرگ افرادی است که در رأس آن قرار گرفته‌اند و اگر این روحیه خراب است، به علت فاسدبودن روحیه افراد موجود در رأس آن است.

تأمل در شاخص‌گزینش پیامبر گرامی به‌عنوان رهبر جامعه انسانی، اهمیت تخلق مدیران و رهبران به اخلاق را روشن می‌کند. قرآن به صراحت بیان می‌کند که انتخاب ایشان کورکورانه نیست؛ بلکه خداوند متعال می‌داند که رسالت را بر چه موضعی قرار دهد: ﴿اللَّهُ أَعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَهُ﴾. (انعام/۱۲۴). در جای دیگر، رسول خدا را اسوه مردم می‌داند؛ او که برای اتمام مکارم اخلاق مبعوث شده است، خود متخلق‌ترین مردم است: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ...﴾ (احزاب/۲۱).

ب) اخلاق عدالت‌محور

قوام هر سرپرستی و مدیریتی در گرو عدالت است. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «إِعْدِلْ تَدُمَ لَكَ الْقَدْرَةُ» (نوری، ۱۴۰۸: ۳۱۹/۱۱). عدالت

که لفظی شناخته شده، شیرین و در ظاهر پرطرفدار است، در عمل با دشواری هایی روبه روست و هر کسی نمی تواند به آن پایبند باشد. عدالت، نزد عده ای شیرین است، مشروط بر اینکه با منافع آنان اصطکاک نداشته باشد. همین عنصر عدالت بود که بعضی از دوستان پیشین علی علیه السلام را در زمان خلافت حضرت به دشمن او تبدیل نمود و به زیر چتر ولایت معاویه برد و از اهل تقوا جدا ساخت.

عدالت راه مستقیمی است که از مو باریک تر، از شمشیر برنده تر و از آتش سوزاننده تر است. عدالت برای عده ای چنان گوارا است که در راه آن جان می بازند و برای عده ای چنان سخت و تحمل ناپذیر است که از آن سقوط کرده و به قعر عذاب گرفتار می شوند. حضرت علی علیه السلام می فرماید:

«إِنْصِفِ اللَّهَ وَ إِنْصِفِ النَّاسَ مِنْ حَاصَّةِ أَهْلِكَ وَ مَنْ لَكَ فِيهِ هَوَى مِنْ رَعِيَّتِكَ فَإِنَّكَ إِلَّا تَفْعَلْ تَظْلِمُ وَ مَنْ ظَلَمَ عِبَادَ اللَّهِ كَانَ اللَّهُ حُضْمَهُ دُونَ عِبَادِهِ...» (مجلسی، ۱۳۳۲: ۲۴۴/۷۴)؛ با خدا و بندگان خدا با انصاف رفتار کن. از سوی خود و نزدیکان خود با مردم به انصاف و عدالت رفتار کن. از طرف خود و نزدیکان ظلمی به مردم نرسد که اگر به انصاف رفتار نکنی، ستمکار می شوی و اگر کسی به بندگان خدا ظلم کند، خداوند دشمن او خواهد شد و خدا با هر کس دشمن باشد، عذرش پذیرفته نیست.

در یک تقسیم بندی می توان عدالت ورزی را در دو عرصه عدالت ورزی به مراجعان و عدالت ورزی به زیردستان ذکر نمود:

عدالت ورزی به مراجعان

- رسیدگی به کارهای مراجعان بر اساس عدالت و نوبت؛

- عدم تبعیض بین آشنا و غریبه؛

- تأثیر ندادن به حب و بغض‌های شخصی در رسیدگی به مراجعات مردم.

عدالت‌ورزی به زیردستان

- رسیدگی به معیشت و نظام اقتصادی آن‌ها؛

- رعایت ادب در برخورد با آن‌ها؛

- به‌کارگیری آن‌ها بر اساس تخصص نه بر اساس تشخص.

ج) اخلاق خودخواهانه

تکبر و خودخواهی به‌معنای خودبزرگ‌بینی و یکی از بیماری‌های هلاک‌کننده و شوم است. خودبزرگ‌بینی که در میان صاحب‌منصبان و دولت‌مردان بیش از سایرین نمود می‌یابد، به جایی می‌رسد که عده‌ای از آنان می‌پندارند تکبر یکی از اصول مدیریت است و می‌کوشند کاستی‌های مدیریت خود را از این طریق جبران نمایند. خداوند متعال، شیطان را اولین متکبر سرزنش شده نام برده و می‌فرماید: ﴿إِنَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ﴾ (بقره / ۳۴). حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«إِيَّاكَ وَ الْكِبَرَ فَإِنَّهُ أَغْظَمُ الدُّنُوبِ وَ أُمُّ الْغُيُوبِ وَ هُوَ حِيلَةَ إِبْلِيسَ.»

(آمدی، ۱۳۶۶: ۴۳)؛ از کبر برحذر باش، همانا کبر، بزرگ‌ترین گناه و ریشه

عیب‌ها و راهکار شیطان است.

د) اخلاق دگرخواهانه

یکی از وظایف اصلی و اولیه هر مسؤولی، رفتار درست و شایسته با کارکنان و ارباب‌رجوع است؛ زیرا هدف اصلی مسؤولیت، خدمت به خلق خداست.

خداوند متعال بین مردم حقوقی را به طور متقابل واجب نموده که بعضی از آنها با رعایت حقوق طرف مقابل، عملی و امکان پذیر است. از جمله حقوق واجب «حق مسؤلان بر مردم و حق مردم بر مسؤلان» است که برای هر دو طرف، رعایت آن واجب است و در نتیجه سبب نظم، آرامش و محبت به یکدیگر می شود. یک مسؤل نباید بین خود و مردم، اعم از کارکنان زیر مجموعه و دیگران فاصله و مانع ایجاد کند.

پیشینه پژوهش

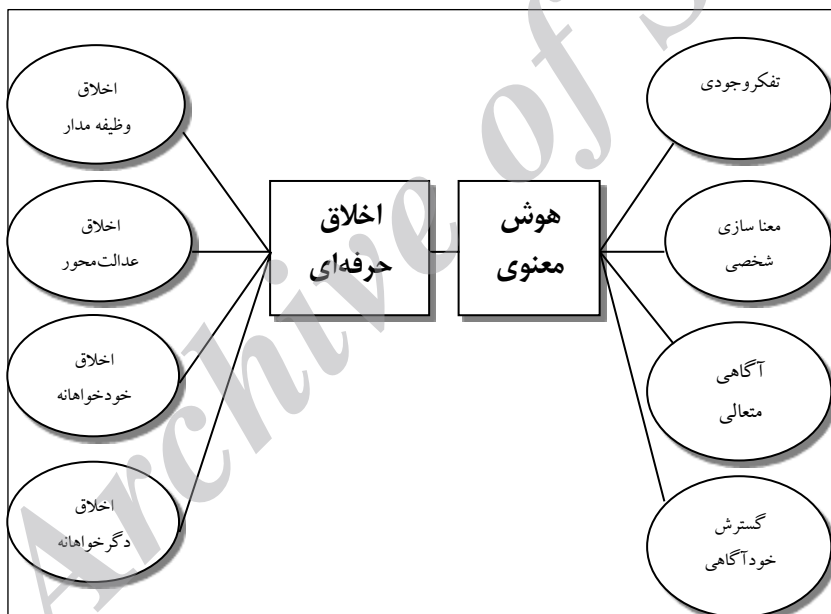
هوش معنوی، پارادایم جدیدی است که بعد از هوش چندگانه گاردنر که در سال ۱۹۸۳ در کتاب چارچوب های مغز بیان کرده بود، ظاهر شد. به طور جدی ورود واژه و مفهوم هوش معنوی به ادبیات علمی روانشناسی و مدیریت را باید به ایمنز (۱۹۹۹) و زوهار و مارشال (۲۰۰۰) در طی دو دهه اخیر نسبت داد، هرچند که زمان دقیق چگونگی پیدایش این اصطلاح و اینکه توسط چه کسی اختراع شده است، مشخص نیست (کدخدا، ۱۳۸۹: ۲). مجموعه ای از مطالعات در خصوص هوش معنوی و اخلاق حرفه ای مدیران و کارکنان در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): پیشینه تحقیق در خصوص هوش معنوی

عنوان تحقیق	نام محقق	سال تحقیق	روش‌شناسی	نتایج یافته‌ها
رابطه هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی	زمستانی	۱۳۹۲	بررسی، از نوع طرح علی یا پس‌رویدادی بود و از نرم‌افزار Spss استفاده شد.	بین هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی با کیفیت زندگی، روابط چندگانه مثبت و معنادار وجود دارد.
هوش معنوی، ابزار تحول‌آفرین رهبران سازمان	عابدین مشبکی	۱۳۹۱	تحقیق از نوع کاربردی، اکتشافی، توصیفی است و داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با نرم‌افزار PLS تحلیل شده‌اند.	تحلیل‌ها نشان می‌دهد که در هر دو بخش دولتی و خصوصی رابطه قوی میان هوش معنوی و رهبری تحول‌آفرین وجود دارد.
هوش معنوی	مرعشی	۱۳۹۱	روش این پژوهش آزمایشی میدانی است که در آن از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه استفاده شده است.	آموزش هوش معنوی تأثیر معناداری بر افزایش تمامی مؤلفه‌های بهزیستی و روانشناختی دانشجویان دانشگاه دارد.
نقش میانجی وفاداری و اخلاق کاری	گلپور نادی	۱۳۹۰	داده‌ها با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون میانجی تحلیل شد.	اخلاق کاری با وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی محیط کار رابطه معنادار و وفاداری با رفتارهای انحرافی، رابطه معکوس معنادار دارد.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در موضوع هوش معنوی، مؤلفه‌هایی از قبیل: شجاعت، یکپارچگی، شهود، دلسوزی (McMullen, ۲۰۰۳)،

تفکر وجودی، آگاهی متعالی، بسط حالت هشیاری، توسعه معنای شخصی (King, ۲۰۰۸)، عالم وجود، مرگ و زندگی، صداقت و شر (Matheis., et al, ۲۰۰۶) برای آن در نظر گرفته شده است. همچنین استقلال، نیت مشروع و خدایسندانه، کار ارزشی (Alkazemi, ۲۰۰۷ & Yousef, ۲۰۰۱)، عدالت محوری، نوع دوستی، وظیفه مداری، اجتناب از تنبلی، کار مشروع و خدایسندانه، پرهیز از خودخواهی (Alkazemi, ۲۰۰۷) نیز به عنوان مؤلفه های اخلاق حرفه ای شناخته شده است که بر اساس مؤلفه های یادشده و بنا به نظر خبرگان، مدل مفهومی زیر استخراج شد.



شکل (۱): مدل مفهومی هوش معنوی و اخلاق حرفه ای

بر اساس مدل مفهومی بالا، فرضیه های پژوهش حاضر عبارت است از:

- بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دستگاه‌های اجرایی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش معنوی و تفکر وجودی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش معنوی و معناسازی شخصی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.
- بین هوش معنوی و آگاهی متعالی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش معنوی و گسترش خودآگاهی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق وظیفه‌مدار رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق عدالت‌محور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق خودخواهانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق دگرخواهانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش تحلیلی - همبستگی است، به منظور تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل کانونی استفاده شده است. متغیرهای ای پژوهش عبارتند از هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیرهای کانونی و تفکر وجودی، آگاهی متعالی، معناسازی شخصی، گسترش خودآگاهی، اخلاق عدالت‌محور، اخلاق خودخواهانه، اخلاق وظیفه‌مدار و اخلاق دگرخواهانه به عنوان متغیرهای اصلی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کارمندان دستگاه‌های اجرایی شهر بهرمان (از توابع شهرستان رفسنجان) است. حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ از ۸۵ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان برآورد شد که به روش تصادفی ساده نمونه‌گیری شده است. پاسخ‌دهندگان درباره‌ی میزان تأثیر هر

شاخص پاسخ خواهند داد. مبنای پاسخ‌دهی، طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. هم‌چنین از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود در ابتدای پرسش‌نامه اطلاعاتی نظیر سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و میزان درآمد خود را مشخص نمایند. با توجه به اینکه این پرسش‌نامه استفاده‌شده در تحقیق بر اساس پیشینه پژوهش و هم‌چنین بر اساس نظر کارشناسان مربوطه طراحی شده است، از روایی محتوا برخوردار است. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای به‌دست آمده ۰/۸۵۶ است که موید پایایی پرسش‌نامه تحقیق است. هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ هر یک از ابعاد مطابق جدول (۲) برآورد گردیده است.

جدول (۲): ضرایب آلفای کرونباخ

آلفا	تعداد سوالات	شرح (ابعاد)
۰/۹۲۵	۶	اخلاق خودخواهانه
۰/۸۵۲	۶	اخلاق دگرخواهانه
۰/۸۸۱	۶	اخلاق وظیفه‌مدار
۰/۸۷۲	۶	اخلاق عدالت‌محور
۰/۷۸۱	۷	تفکروجودی
۰/۶۰۲	۷	آگاهی متعالی
۰/۷۵۷	۵	معناسازی شخصی
۰/۶۱۴	۴	گسترش خودآگاهی

تجزیه و تحلیل نتایج

مفهوم تحلیل کانونی

تجزیه و تحلیل همبستگی کانونی، متداول‌ترین حالت خطی عمومی است که با استفاده از تکنیک آماری چندمتغیری، رابطه بین دو مجموعه از متغیرهای چندگانه را تجزیه و تحلیل می‌کند. در تحلیل کانونی، پژوهشگر قصد دارد رابطه بین چندین متغیر مستقل و چند متغیر وابسته را به دست آورد.

ناپ (۱۹۸۷) اثبات کرد که تحلیل همبستگی کانونی، رایج‌ترین شکل مدل خطی عمومی است و باعث محبوبیت بیشتر این تکنیک شد. تامپسون (۱۹۹۱) نشان داد که از تحلیل همبستگی کانونی، سایر روش‌های پارامتریک از جمله آزمون رگرسیون، تحلیل تمایزی، MANOVA، ANOVA، استنتاج می‌شود (فرشادفر، ۱۳۸۴).

در واقع، تحلیل کانونی، تعمیم رگرسیون چندگانه با هر تعداد متغیر وابسته است (کرلینجر فرد، ۱۳۹۰). تجزیه و تحلیل همبستگی کانونی، با تجزیه و تحلیل هم‌زمان مجموعه‌ها و با شناسایی و مشخص کردن عناصری از یک مجموعه متغیر با بیشترین وابستگی و ارتباط با عناصر مجموعه متغیر دیگر، روابط آماری مستقل موجود بین دو مجموعه متغیر را می‌آزماید. این تکنیک آماری می‌تواند دو مجموعه متغیر را به طور هم‌زمان در نظر بگیرد یا اینکه یک مجموعه متغیر را به عنوان مجموعه پیش‌بین (ملاک‌های مستقل یا کاوشی) و سایر مجموعه‌ها را به عنوان ملاک (ملاک‌های وابسته) تلقی نماید. هم‌چنین در حالی که تحلیل رگرسیون چند متغیره، در مواردی محاسبه می‌شود که فقط یک متغیر وابسته وجود داشته باشد، تحلیل همبستگی کانونی با پذیرفتن چند متغیر وابسته یک گام فراتر از تحلیل رگرسیون چندگانه گذارده است.

پایه‌های ریاضی تحلیل همبستگی کانونی به شرح زیر است:

الف) ماتریس اصلی داده‌های همبستگی کانونی؛

$$R = \begin{bmatrix} R_{xx} & \dots & R_{xy} \\ R_{yx} & \dots & R_{yy} \end{bmatrix}$$

که R ماتریس همبستگی درونی بین متغیرها، R_{xx} ماتریس همبستگی بین X_p ها، R_{yy} ماتریس همبستگی متغیرهای Y_p ، R_{yx} ماتریس همبستگی بین متغیرهای X_p با Y_p و R_{xy} برگردان R_{yx} است. از این چهار ماتریس برای حل همبستگی کانونی استفاده می‌شوند. اگر فرض کنیم دو متغیر Z_x و Z_y زیر، به ترتیب ترکیب خطی برای P متغیر (X) و q متغیر (Y) باشند و a و b وزن‌های موجود در ترکیبات خطی است که باید تعیین شوند.

$$Z_x = a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_p X_p$$

$$Z_y = b_1 Y_1 + b_2 Y_2 + \dots + b_p Y_p$$

آنگاه ساده‌ترین شکل معادله به صورت زیر است که در این معادله همبستگی کانونی برابر جذر مقادیر ویژه یعنی λ است. تعداد مقادیر λ برابر با مقادیر کوچک‌تر P و q است.

$$\left| R^{-1}_{yy} R_{yx} R^{-1}_{xx} R_{xy} - \lambda I \right| = 0$$

ب) وزن‌های متعارف؛

بعد از به دست آوردن همبستگی بین دو ترکیب خطی، باید دید وزن‌های استفاده شده برای تشکیل این ترکیبات خطی چگونه به دست می‌آید. برای تفاوت قائل شدن بین وزن‌های متعارف استفاده شده برای متغیرهای x و Y از a برای x ها و از b برای Y ها استفاده می‌کنیم؛ بنابراین، A وزن‌های متعارف برای x ها و B ماتریس وزن‌های متعارف برای Y ها است.

ج) ضرائب ساختمانی؛

ضرائب ساختمانی که به آن‌ها بار هم می‌گویند، همبستگی بین متغیرهای اصلی و متغیرهای متعارف هستند. با در دست داشتن وزن‌های متعارف استاندارد شده، می‌توان ضرائب ساختمانی را به دست آورد. برای به دست آوردن ضرائب ساختمانی X ها از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$S_x = R_{xx} A$ که در آن S_x ماتریس ضرائب ساختمانی برای X ها، R_{xx} ماتریس همبستگی آن‌ها و A وزن‌های متعارف استاندارد است.

د) شاخص پیش‌بینی (افزونگی)

تحلیل همبستگی کانونی، اندازه رابطه دو مجموعه از متغیرها را با ضرائب افزونگی تعیین می‌کند. ضرائب افزونگی^۱، درجه هم‌پوشانی بین دو مجموعه متغیر را نشان می‌دهد. به بیان دقیق‌تر، ضرایب افزونگی، نمایه میانگین درجه

۱-Redundancy Coefficients.

انحراف در یک مجموعه متغیر است که با متغیرهای کانونی در سایر مجموعه‌ها سهم یا قابل پیش‌بینی از آنها است.

ه) آزمون معناداری؛

چندین روش متفاوت درباره آزمون‌های آماری تحلیل چند متغیره پیشنهاد شده است؛ اما در تحلیل همبستگی کانونی، بیشتر آزمون لامبدا و یلک (λ) بارتلت است.

$$\lambda = (1 - R^2_{e1})(1 - R^2_{e2}) \dots (1 - R^2_{ej})$$

که در آن لامبدا و یلک (λ)، R^2_{cr} مجذور همبستگی کانونی لازم است. بارتلت آزمون زیر را برای معناداری (λ) مطرح کرد:

$$X^2 = - \left[(N-1) - \frac{(p+q+1)}{2} \right] \ln \lambda$$

که در آن N تعداد آزمودنی‌ها، P و q تعداد متغیرهای x و y هستند و درجه آزادی این مربع کای دو ($2x$) برابر با Pq است.

با توجه به مطالب گفته شده، سعی شده است که برای تشخیص همبستگی بین متغیرهای هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای از تکنیک تحلیل کانونی استفاده شود. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین ϵ بُعد هوش معنوی به عنوان متغیر مستقل و ϵ بُعد اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر وابسته با استفاده از تحلیل کانونی است که نتایج در جدول (۳) آورده شده است

جدول (۳)

Canonical Correlations	
۱	.۵۲۸
۲	.۶۳۷
۳	.۱۹۱
۴	.۰۷۷

جدول (۳) خروجی نرم افزار Spss از تحلیل کانونی را نشان می دهد. همان طور که از متغیر کانونی اخلاق حرفه ای مشخص است، متغیر کانونی ۵۳ درصد همبستگی را بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای نشان می دهد و با توجه به اینکه در آزمون لامبدا ویلک (Λ) بارتلت برای همبستگی کانونی اول Sig کمتر از ۰/۰۵ است، این همبستگی کاملاً معنادار است؛ اما همبستگی های کانونی دیگر معنادار نیستند که در جدول (۴) نمایش داده شده است.

جدول شماره (۴)

Test that remaining correlations are zero			
Wilk's	Chi-SQ	df	sig
۱.۵۹۸	۴۰.۸۸۴	۱۶.۰۰۰	.۰۰۱
۲.۸۲۹	۱۴.۹۴۰	۹.۰۰۰	.۰۹۳
۳.۹۵۸	۳.۴۱۴	۴.۰۰۰	.۴۹۱
۴.۹۹۴	.۴۶۷	۱.۰۰۰	.۴۹۵

در جدول (۵ و ۶) ضرایب ترکیبات خطی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای آورده شده است که ضرایب هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

جدول شماره (۵)

+۰/۵۰۶ =	تفکر وجودی	-۰/۲۳۶	اخلاق خودخواهانه
+۱/۵۶۲	آگاهی متعالی	+۰/۱۳۸	اخلاق دگر خواهانه
۰/۷۲۹	معناسازی شخصی	+۰/۵۴۲	اخلاق وظیفه مدار
-۰/۱۲۹	گسترش خودآگاهی	-۰/۹۰۴	اخلاق عدالت محور

هم‌چنین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای به اندازه ۵۳ درصد همبستگی خواهند داشت.

جدول شماره (۶)

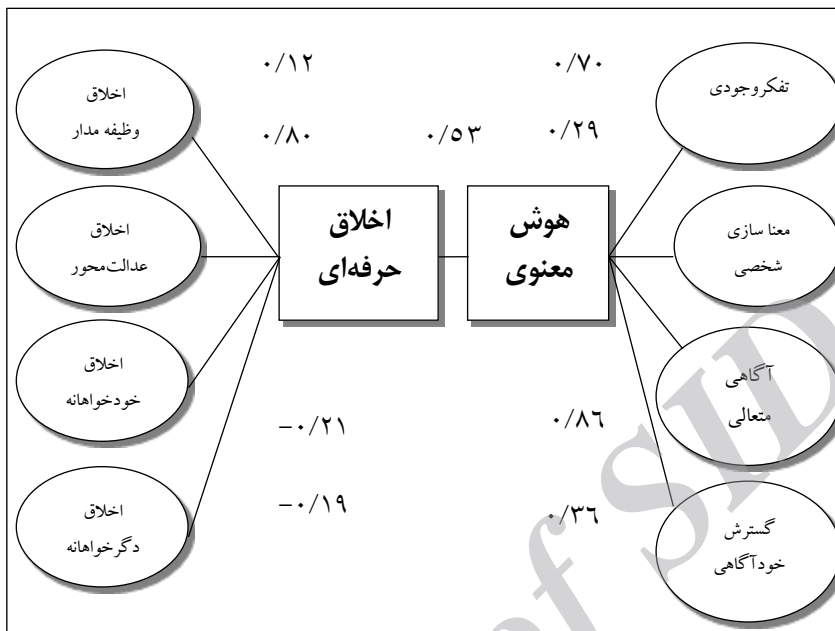
Standardized Canonical Coefficients for Set-۱				
۱	۲	۳	۴	
-.۲۳۶	.۱۳۸	.۰۵۴۲	-.۹۰۴	خودخواهانه
-.۰۷۴۳	-.۴۵۸	-۱.۰۶۹	-.۵۰۵	دگرخواهانه
.۱۹۷	۱.۳۹۷	.۶۷۳	.۰۱۴	وظیفه مدار
.۹۶۸	-.۲۹۱	-.۲۱۷	-.۳۵۹	عدالت محور
Standardized Canonical Coefficients for Set-۲				
۱	۲	۳	۴	
.۰۰۶	۱.۰۶۲	.۷۲۹	-.۱۲۹	تفکرو وجودی
۱.۰۷۰	-۱.۰۱۸	-.۷۲۲	-.۴۴۲	آگاهی متعالی
-.۰۵۲	.۰۲۷	-۱.۱۰۲	.۹۳۱	معناسازی
-.۳۴۲	-.۶۱۱	۱.۱۷۸	.۰۵۶	گسترش خودآگاهی

در جدول (۷)، ضرایب ساختمانی (بارها) نشان داده شده است. ضرایب ساختمانی در واقع میزان واریانسی از متغیر اصلی است که توسط متغیر کانونی اول قابل توجیه است. ضرایب ساختمانی، همبستگی بین متغیرهای اصلی متغیرهای متعارف را نشان می‌دهند. این ضرایب در مدل شماره (۲) که همبستگی کانونی و بارگذاری آن‌ها بر اساس متغیر کانونی اول است، مشخص می‌شود.

جدول شماره (۷)

Canonical Loadings for Set-1				
۱	۲	۳	۴	
-.۲۱۲	-.۲۵۲	.۶۰۰	-.۷۲۹	خودخواهانه
-.۱۹۲	.۴۱۹	-.۸۰۷	-.۳۶۹	دگرخواهانه
.۱۲۷	.۸۹۵	-.۴۰۵	-۱۳۹	وظیفه مدار
.۸۰۸	.۰۷۹	-.۳۹۱	-.۴۳۳	عدالت محور
Canonical Loadings for Set-۲				
۱	۲	۳	۴	
.۷۰۵	.۳۹۴	.۱۳۹	.۵۷۲	تفکر وجودی
.۸۶۹	-.۲۱۳	-.۰۶۷	.۴۴۲	آگاهی متعالی
.۲۹۰	.۱۱۴	-.۲۸۵	.۹۰۶	معناسازی
.۳۶۸	-.۲۶۸	.۴۵۵	.۷۶۵	گسترش خودآگاهی

در مدل همبستگی، هر متغیر اصلی با متغیر کانونی اول اخلاق حرفه‌ای مشخص شده است؛ یعنی اخلاق خودخواهانه با اخلاق حرفه‌ای ۲۱- درصد، اخلاق دگرخواهانه با اخلاق حرفه‌ای ۱۹- درصد، اخلاق وظیفه‌مدار با اخلاق حرفه‌ای ۱۲ درصد و اخلاق عدالت‌محور با اخلاق حرفه‌ای ۸۰ درصد همبستگی دارند. از طرف دیگر، تفکر وجودی با هوش معنوی ۷۰ درصد، آگاهی متعالی با هوش معنوی ۸۶ درصد، معناسازی شخصی با هوش معنوی ۲۹ درصد و گسترش خودآگاهی (هشیاری) با هوش معنوی ۳۶ درصد همبستگی دارند.



شکل (۲): مدل همبستگی متغیرهای کانونی و متغیرهای اصلی

نتیجه گیری

بر اساس مبانی نظری هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای و با توجه به نتایج به دست آمده در بخش قبل، رابطه معناداری بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. برای تعیین اینکه چه مقدار از واریانس هوش معنوی توسط اخلاق حرفه‌ای تبیین شده است و بالعکس، باید ضریب افزونگی را محاسبه نمود. ابتدا باید PV_{ij} که نسبت کل واریانس متغیر i ام ($i=X, Y$) است که توسط متغیر کانونی j ام توضیح داده شده است را به دست آورد.

$$PV_{x1} = \frac{S'_{x1} S_{x1}}{(-0.21)^2 + (-0.19)^2 + (0/12)^2 + (0/80)^2} = 0/18$$

$$PV_{y1} = \frac{(0/70)^2 + (0/86)^2 + (0/29)^2 + (0/36)^2}{4} = 0/36$$

۱۸ درصد اول، یعنی اینکه چهار متغیر مربوط به اخلاق حرفه‌ای شامل اخلاق خودخواهانه، اخلاق دگرخواهانه، اخلاق وظیفه‌مدار و اخلاق عدالت‌محور قادرند ۱۸ درصد متغیر کانونی اول اخلاق حرفه‌ای را تبیین کنند و چهار متغیر مربوط به هوش معنوی نیز قادرند ۳۶ درصد واریانس متغیر کانونی اول هوش معنوی را تبیین کنند.

$$Rd_{x1} = PV_{x1} R^2_{c1} = 0/18 * 0/2809 = 0/050$$

$$Rd_{y1} = PV_{y1} R^2_{c1} = 0/36 * 0/2809 = 0/10$$

متغیر کانونی اول اخلاق حرفه‌ای ۵ درصد واریانس هوش معنوی را تبیین می‌کند. به عبارتی، چهار متغیر اخلاق دگرخواهانه، اخلاق خودخواهانه، اخلاق عدالت‌محور و اخلاق وظیفه‌مدار فقط قادرند ۵ درصد واریانس هوش معنوی را تبیین نمایند و از طرف دیگر هوش معنوی ۱۰ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند.

منابع

۱. آل بورف، ۱۳۸۳، کیفیت اخلاقی برای تعالی در سازمان، ترجمه رضا نجف بیگی، جعفر رحمانی و اسماعیل کاوسی (دوره دکتری).
۲. آمدی، عبدالواحد ابن محمد، ۱۳۶۶، غررالحکم و دررالکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
۳. حسین چاری، مسعود و ذاکری، حمیدرضا، ۱۳۸۹، «تأثیر زمینه‌های تحصیلی دانشگاهی، علوم دینی و هنری بر هوش معنوی؛ کوششی در راستای روسازی و پایایی سنجی مقیاس هوش معنوی»، فصل‌نامه اندازه‌گیری تربیتی.
۴. حسینی، اسم، صمدزاده، سعید و آقازاده، جواد، ۱۳۸۵، «اصول و موازین اخلاق پزشکی و میزان سازگاری آن با مبانی اخلاق اسلامی»، مجله پزشکی ارومیه، سال هجدهم، شماره چهارم.
۵. دفت، ریچارد ال، ۱۳۸۴، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۶. رجایی، علیرضا؛ بیاضی، محمدحسین؛ حبیبی پور، حمید، ۱۳۸۷، «بررسی رابطه بین باورهای اساسی دینی با بحران هویت و سلامت روان در جوانان»، فصل‌نامه روان‌شناسان ایرانی. (در دست چاپ)
۷. رجایی، علیرضا؛ بیاضی، محمدحسین؛ حبیبی پور، حمید، ۱۳۸۷، پرسش‌نامه باورهای دینی اساسی، تربت جام: انتشارات دانشگاه آزاد واحد اسلامی تربت جام.
۸. زمستانی، مهدی و حمید، نجمه، ۱۳۹۲، «رابطه هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی با کیفیت زندگی در دانشجویان پزشکی»، مجله پزشکی هرمزگان، سال هفدهم، شماره چهارم، صفحات ۳۵۵-۳۴۷.

۹. عابدین، بهاره و مشبکی، اصغر، ۱۳۹۱، «هوش معنوی، ابزار تحول آفرین رهبران سازمان»، بهبود مدیریت، سال ششم، شماره ۱، صفحه ۳۰-۴۰.
۱۰. فرامرز قراملکی، احد، ۱۳۸۵، *اخلاق حرفه‌ای*، چ سوم، تهران: مجنون.
۱۱. فرامرز قراملکی، احد، ۱۳۸۲، *اخلاق حرفه‌ای*.
۱۲. فرشادفر، عزت‌الله، ۱۳۸۴، *اصول و روش‌های آماری چندمتغیره*، انتشارات دانشگاه رازی.
۱۳. کدخدا، محمد و جهانی، حوریه، ۱۳۸۹، «منطق‌پذیری هوش معنوی در فرآیند تصمیم‌گیری»، سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، تزییر و مهندسی مدیریت و نوآوری.
۱۴. کرلینجر فرد، ان و پدهازور، ۱۳۹۰، *رگرسیون چندمتغیره در پژوهش‌های رفتاری*، انتشارات سمت.
۱۵. گرگوار، فرانسو، ۱۳۸۰، *مشارب عمده اخلاقی*، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۶. گلپور، محسن و نادى، محمدعلی، ۱۳۹۰، «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصل‌نامه اخلاق در علوم رفتاری، سال ششم، شماره ۱.
۱۷. مرعشی، سیدعلی و نعیمی، عبدالزهره و بشلیده، کیومرث، ۱۳۹۱، «تأثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روانشناختی، اضطراب وجودی و هوش معنوی در دانشجویان دانشکده نفت اهواز»، *مجله دستاوردهای روانشناختی*، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، سال ۳-۱۹، شماره ۱، صص: ۸۰-۶۳.
۱۸. مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۷۷، *زندگی در پرتو اخلاق*، قم: نسل جوان.
۱۹. نوری، حسین بن محمدتقی، ۱۴۰۸، *مستدرک الوسائل*، قم: مؤسسه آل‌البیت.

۲۰. Ali A, Al-kazemi A. (۲۰۰۷). Islamic work ethics in Kuwait. Cross culture management. An International journal ۱۴(۲): ۹۳-۱۰۴
۲۱. Amram , joseph yosi . (۲۰۰۵). Intelligence IQ: the contribution of emotional and spiritual intelligence to effective business leadership , institute of transpersonal psychology.
۲۲. Amaram.Y & Dryer. C. (۲۰۰۷). The development and preliminary Validation of the Integrated Spiritual Intelligence scale (ISIS).Palo Alto. CA: Instituteof Transpersonal Psychology working paper.Available on [http:// www. Geocities. Com/isisfindings/](http://www.Geocities.Com/isisfindings/)
۲۳. Chance, P. (۱۹۸۶). Thinking in the classroom : A Survey of programs. New York: Teachers college, Columbia University.
۲۴. Dyck, M . J. (۱۹۸۷). Cognitive therapy and logotherapy : contrasting views on meaning. Journal of cognitive psycholotherapy, ۱, ۱۵۵-۱۶۹.
۲۵. Emmons, R. A. (۲۰۰۰). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition. And the psychology of ultimate concern .the intelligence journal for the psychology of religion, ۱۰ (۱), ۳-۲۶.
۲۶. Garo, M.L. (۲۰۰۶). The impact of christion fundamentalism on adolescent and young adult development: A exploratory qualitative study. Dissertation Abstracts international: section B: the section and Engineering, ۶۷, ۵۷۶.
۲۷. Gardner, H. (۱۹۹۳). Frames of mind : the theory of multiple intelligence, ۳nd ed . New York, Basic Book.

۲۸. King, D. B. (۲۰۰۸). Rethinking claims of spiritual intelligence : A definition, model & measure. Unpublished masters thesis. Trent university , peterborough. Ontario , Canada.
۲۹. Krause, N. (۲۰۰۳). Religious meaning and subjective well-being in late life. *Journal of Gerontology*, ۵۸, ۱۶۰-۱۷۰.
۳۰. Krejcie, R and Morgan, D. (۱۹۷۰). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological Measurement*, ۲۵-۳۰.
۳۱. Meddin, J.R. (۱۹۹۸). Dimentions of spiritual meaning and well-being in the lives of ten older Australians. *International journal of Aging and Human development*, ۴۷, ۱۶۳-۱۷۵.
۳۲. Martsoft, D.S , & Mickiey , J. R. (۱۹۹۸). The concept of spirituality in nursing theories: Differng world-views and extent of focus. *Journal of Advenced Nursing*, ۲۷, ۲۹۴-۳۰۳.
۳۳. Menon , S. (۲۰۰۵). What is Indian psychology: transcendence in and while thinking the journal of transpersonal psychology , ۳۷, ۸۳-۹۸.
۳۴. Meyer , J. P, & Allen ,N. J .(۱۹۹۱). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review* , ۱(۱), ۶۱-۸۹
۳۵. McMullen, B, ۲۰۰۳, Spiritual intelligence:
www.studentbmj.com
۳۶. Matheis, E, Tulsy, D. S. & Matheis, R. J. (۲۰۰۶). The

relation between spirituality and quality of life among individuals with spinal cord injury. Rehabilitation psychology, ۵۱, ۲۶۵-۲۷۱

۳۷. Mason, J. (۲۰۰۹), "ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code", international journal of law in the Built Environment, ۱(۳): ۱۹۴-۲۰۴.

۳۸. Nasel, D.D. (۲۰۰۴). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A concenteration of traditional christianity and new Age/ individualistic spirituality: unpublished thesis. Australia: the University of south Australia.

۳۹. Nick zad Zaidi, D. (۲۰۱۳). Ethics in Accounting and Management, first national conference on Accounting and Management. (in Persian).

۴۰. Oxford university press. (۲۰۰۱). Oxford Dictionary of current English (۳rd ed). Oxford: oxford university press.

۴۱. Pascul, L.J. (۱۹۹۰). Reflections on life-span Intelligence, consciousness and ego development. In C. N.Alexander & E. J .Langer (eds.), Higher stages of human Development: perspectives on adult growth (pp. ۲۵۸-۲۸۵). New York Oxford University press.

۴۲. Reker, G.T. (۱۹۹۷). Personal meaning , optimism, and choice : Existential predictors of depression in community and Institutional elderly. The Gerontologist, ۳۷, ۷۰۹-۷۱۶. ۳۳

۴۳. Salso, R. L, Maclin, M.K, & Maclin, O.H. (Eds),

- (۲۰۰۵).cognitive psychology (۷th ed). Boston: pearson education.
۴۴. Simmos , S. (۲۰۰۶). Living the questions; Existential intelligence in the context of holistic art education. Vesual Arts Research, ۳۲, ۴۱-۵۲.
۴۵. Scriven , M, & Paul, R. (۱۹۹۲, Norenber). Critical thinking defined. Handout given at critical thinking Conference , Aclanta, GA.
۴۶. Tart, C.T. (۱۹۷۵). States of consciousness [Electronic version]. New York: E. P. Dutton & company
۴۷. Yong . K, & Mao, X. (۲۰۰۷). “ A study of nurses spiritual intelligence :” A cross sectional questionnaire survey”, international journal if nursing study, ۴۴, pp. ۹۹۹-۱۰۱۰.
۴۸. Yousef, D. (۲۰۰۱). Islamic work ethics: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross- culture context. Personnel Review ۳۰ (۲): ۱۵۲-۱۶۹.
۴۹. Vaughan, D., (۲۰۰۲). Media Launch Contexts, ۱: ۶۸-۶۹. DOI: ۱۰.۱۵۲۵/ctx.۲۰۰۲. ۱. ۲.۶۸.
۵۰. Zohar, D. & Marshall, I. (۲۰۰۰). SQ: connecting with our spiritual intelligence. New York, Bloomsbury.
- Woolman. R. R. (۲۰۰۱). Thinking with your soul: spirituall intelligence and why it matters. New York: Harmony.