

سورة الفاتحة

کلیه حقوق مادی و معنوی مترتب بر نتایج مطالعات،  
ابتکارات، و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان  
نامه (رساله) متعلق به دانشگاه سمنان است.

## \*\*\*تعهد نامه\*\*\*

اینجانب مهتاب قربانی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری گروه مدیریت آموزشی تعهد می‌نمایم که محتوای این پایان نامه نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید محترم بوده است. چنان چه در حین یا اتمام تحقیق محرز شود که اینجانب حق کپی برداری را رعایت ننموده‌ام، تابع نظر قانون و تصمیمات دانشگاه می‌باشم.

نام و نام خانوادگی:

۱۳ / /

امضاء:



دانشکده اقتصاد و مدیریت  
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

**عنوان:**

# **بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثر بخشی مدیران**

**استاد راهنما:**

**آقای دکتر علی اکبر امین بیدختی**

**استاد مشاور:**

**آقای دکتر محمد علی نعمتی**

**پژوهشگر:**

**مهتاب قربانی**

**پاییز ۱۳۹۱**

ذک فضل من الله وکفی بالله علما (نسا، ۷۰)

چنین فضل از سوی یکتا خداست      که دانایش بس همه خلق راست

پروردگار هر چه دارم از لطف بی پایان و هر چه ندارم از حکمت بی کران تو ست.

تقدیم به:

روح پاک پدرم

و مادر دلسوز و مهربانم که سجده می ایستاد و کل محبت را در وجودم پروراند و دلمان گهربارش سخطه های مهربانی را به من

آموخت.

تقدیر و تشکر:

باتقدیر و تشکر شایسته از استاد فریخته و فرزانه جناب آقای دکتر علی اکبر امین بیدختی که با نکته های دلاویز و

گفته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمود و همواره راهنما و راه‌گشای بنده در اتمام و تکمال پایان نامه

بوده است.

و به مصداق «من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق» بسی شایسته است از استاد فریخته و فرزانه جناب

آقای دکتر محمد علی نعمتی که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشید و گلشن سرای علم و

دانش را با راهنمایی های کارساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

و با تشکر از تمامی دوستانم که راهنمایی هایشان، روشن بخش راهم بود.

## چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی شهر مشهد می‌باشد به این منظور، کلیه مدارس راهنمایی دولتی و غیر انتفاعی مشهد به عنوان جامعه آماری  $N=1388$  در نظر گرفته شد تعداد 200 نفر از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. سرانجام برای جمع آوری اطلاعات پرسش نامه های هوش معنوی کینگ، پرسش نامه اخلاق حرفه ای و اثر بخشی میان نمونه مورد نظر توزیع شد و از طریق نرم افزار Lisrel & spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده از طریق آزمون معادلات ساختاری تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن بود که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثر بخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین یافته های حاصل از مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نیز نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد اخلاق حرفه ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه ای، مسئولیت حرفه ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و آگاهی) با اثر بخشی می‌باشد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، معنویت، اخلاق حرفه ای، اثربخشی، آموزش و پرورش

## فهرست مطالب

عنوان..... صفحه

### فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه.....	۲
۱-۲. بیان مسئله.....	۴
۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۱۱
۱-۴. اهداف تحقیق:.....	۱۳
۱-۴-۱. هدف اصلی:.....	۱۳
۱-۴-۲. اهداف فرعی:.....	۱۳
۱-۵. سؤالات تحقیق.....	۱۴
۱-۵-۱. فرضیه اصلی:.....	۱۴
۱-۵-۲. فرضیه های فرعی:.....	۱۴
۱-۶. تعاریف متغیرها تحقیق.....	۱۵
۱-۶-۱. تعاریف مفهومی:.....	۱۵
۱-۷. خلاصه فصل.....	۱۹

### فصل دوم: مروری بر پیشینه

۲-۱. مقدمه.....	۲۲
۲-۲. بخش اول: چهارچوب نظری.....	۲۲
۲-۲-۱. هوش معنوی.....	۲۲
۲-۲-۱-۱. تعریف هوش.....	۲۲



۲۳	..... معنویت. ۲-۲-۱-۲
۲۵	..... هوش معنوی. ۲-۲-۱-۳
۲۶	..... هوش معنوی و مؤلفه های آن. ۲-۲-۱-۴
۳۱	..... نقش عصب شناسی در هوش معنوی. ۲-۲-۱-۵
۳۳	..... دیدگاه های مؤلفان مختلف درباره هوش معنوی. ۲-۲-۱-۶
۳۷	..... رشد هوش معنوی. ۲-۲-۱-۷
۳۹	..... هوش معنوی و سلامت روانی. ۲-۲-۱-۸
۴۰	..... مؤلفه های هوش معنوی در اسلام. ۲-۲-۱-۹
۴۲	..... مقایسه هوش معنوی با هوشهای دیگر. ۲-۲-۱-۱۰
۴۵	..... خلاصه تعاریف. ۲-۲-۱-۱۱
۴۵	..... اخلاق حرفه ای. ۲-۲-۲
۴۵	..... مقدمه. ۲-۲-۲-۱
۴۶	..... تعریف اخلاق. ۲-۲-۲-۲
۴۸	..... معانی و کاربردهای اخلاق. ۲-۲-۲-۳
۵۰	..... مفهوم اخلاق اداری. ۲-۲-۲-۴
۵۱	..... اخلاق و اخلاق کار. ۲-۲-۲-۵
۵۲	..... تعریف حرفه. ۲-۲-۲-۶
۵۵	..... تعریف اخلاق حرفه ای. ۲-۲-۲-۷
۵۶	..... اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان. ۲-۲-۲-۸
۵۸	..... پیشینه مباحث اخلاقی. ۲-۲-۲-۹
۶۰	..... اصول پنج گانه اخلاق رهبری. ۲-۲-۲-۱۰
۶۱	..... توسعه اخلاق سازمانی. ۲-۲-۲-۱۱

۶۴	.....۱۱-۲-۲-۲. موانع رشد اخلاق در سازمان‌ها
۶۶	.....۱۲-۲-۲-۲. تئوری‌های اخلاق
۶۷	.....۳-۲-۲. اثربخشی
۶۷	.....۱-۳-۲-۲. مفهوم اثربخشی
۶۸	.....۲-۳-۲-۲. اثر بخشی فردی:
۶۹	.....۳-۲-۲-۲. اثربخشی سازمانی
۷۲	.....۴-۳-۲-۲. الگوهای رهبری اثربخش
۷۴	.....۳-۲-۲. بخش دوم: پیشینه تحقیق
۷۴	.....۱-۳-۲. تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۸	.....۲-۳-۲. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۸۳	.....۴-۲-خلاصه فصل:

## فصل سوم: روش تحقیق

۸۵	.....۱-۳. مقدمه:
۸۵	.....۲-۳. روش تحقیق:
۸۶	.....۳-۳. جامعه آماری:
۸۶	.....۴-۳. حجم نمونه و روش نمونه گیری
۸۷	.....۵-۳-ابزار جمع آوری اطلاعات:
۸۹	.....۶-۳. روایی و پایایی ابزار سنجش و گردآوری اطلاعات
۹۰	.....۷-۳. روش تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده
۹۰	.....۸-۳. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق
۹۳	.....۹-۳-خلاصه فصل:

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۴-۱. مقدمه ..... ۹۶
- ۴-۲. بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان تحقیق ..... ۹۶
- ۴-۲-۱-۴ توصیف داده ها: ..... ۹۷
- ۴-۲-۱-۱-۱ سن مدیران مورد مطالعه ..... ۹۷
- ۴-۲-۱-۲-۲ میزان سابقه کاری مدیران ..... ۹۸
- ۴-۲-۱-۳-۳ نوع مدرسه ..... ۹۹
- ۴-۲-۱-۴-۴ میزان تحصیلات مدیران ..... ۹۹
- ۴-۲-۱-۵-۵ سن معاونین مورد مطالعه ..... ۱۰۰
- ۴-۲-۱-۶-۶ میزان سابقه کاری معاونین ..... ۱۰۱
- ۴-۲-۱-۷-۷ میزان تحصیلات معاونین ..... ۱۰۲
- ۴-۲-۱-۸-۸ نتایج هوش معنوی برای مدیران مدارس دولتی و غیر انتفاعی ..... ۱۰۲
- ۴-۲-۱-۹-۹ نتایج اخلاق حرفه ای برای مدیران مدارس دولتی و غیر انتفاعی ..... ۱۰۳
- ۴-۲-۱-۱۰-۱۰ نتایج هوش معنوی برای مدیران زن و مرد مدارس راهنمایی ..... ۱۰۳
- ۴-۲-۱-۱۱-۱۱ نتایج اخلاق حرفه ای برای مدیران زن و مرد مدارس راهنمایی ..... ۱۰۴
- ۴-۲-۱-۱۲-۱۲ نتایج هوش معنوی برای مدیران مدارس راهنمایی بر حسب سن ..... ۱۰۴
- ۴-۲-۱-۱۳-۱۳ نتایج اخلاق حرفه ای برای مدیران مدارس راهنمایی بر حسب سن ..... ۱۰۵
- ۴-۳. بررسی وضعیت متغیر اثربخشی تحقیق در نمونه مورد مطالعه ..... ۱۰۵
- ۴-۳-۱-۱ وضعیت انعطاف پذیری معاونین مدارس مورد مطالعه چگونه است؟ ..... ۱۰۶
- ۴-۳-۲-۲ وضعیت روابط انسانی موجود در مدیران مدارس مورد مطالعه چگونه است؟ ..... ۱۰۷
- ۴-۳-۳-۳ وضعیت کار گروهی در میان مدیران مدارس مورد مطالعه چگونه است؟ ..... ۱۰۸
- ۴-۴. تحلیل عاملی متغیرها ..... Error! Bookmark not defined.
- ۴-۴-۱-۱ تحلیل عاملی مرحله اول سازه هوش معنوی ..... ۱۱۰
- ۴-۴-۲-۲ تحلیل عاملی مرحله دوم سازه هوش معنوی ..... ۱۱۳

۱۱۶	..... ۴-۴-۳. تحلیل عاملی مرحله اول سازه اثر بخشی مدیران.
۱۱۹	..... ۴-۴-۴. تحلیل عاملی مرحله دوم سازه اثر بخشی.
۱۲۲	..... ۴-۴-۵. تحلیل عاملی مرحله اول سازه اخلاق حرفه ای.
۱۲۶	..... ۴-۴-۶. تحلیل عاملی مرحله دوم سازه اخلاق حرفه ای.
۱۲۸	..... ۴-۴-۷. آزمون فرضیه های تحقیق توسط تحلیل مسیر (تحلیل عاملی مدل ساختاری).
۱۳۶	..... ۴-۸. خلاصه فصل:

## فصل پنجم: بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۳۸	..... ۵-۱. مقدمه.
۱۳۹	..... ۵-۲. تفسیر نتایج و یافته های پژوهش.
۱۳۹	..... ۵-۲-۱. فرضیه اصلی:
۱۴۰	..... ۵-۲-۲. فرضیه های فرعی:
۱۴۹	..... ۵-۳. محدودیت های پژوهش.
۱۵۰	..... ۵-۴. پیشنهادات کاربردی.
۱۵۱	..... ۵-۵. پیشنهادات پژوهشی.
۱۵۲	..... منابع.
۱۶۰	..... پیوست.

## فهرست جداول

۴۴	..... جدول شماره ۱-۲ مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف (مک هاوک، ۲۰۰۲).
۸۶	..... جدول ۱-۳. تعداد مدیران و معاونان مدارس راهنمایی دولتی مناطق هفت گانه آموزش و پرورش مشهد.
۸۶	..... جدول ۲-۳. تعداد مدیران و معاونان مدارس راهنمایی غیر انتفاعی مناطق هفت گانه آموزش و پرورش مشهد.
۸۷	..... جدول ۳-۳. حجم نمونه به تفکیک مناطق.

- جدول ۳-۴- گویه های مرتبط با مؤلفه های هوش معنوی ..... ۸۷
- جدول ۳-۵- گویه های مرتبط با مؤلفه های اخلاق حرفه ای ..... ۸۸
- جدول (۴-۱): فراوانی مدیران در گروه های سنی ..... ۹۷
- جدول (۴-۲): توصیف پراکندگی سن مدیران ..... ۹۸
- جدول (۴-۳): فراوانی سابقه کاری مدیران در گروه ها زمانی ..... ۹۸
- جدول (۴-۴): توصیف پراکندگی سابقه کاری مدیران ..... ۹۹
- جدول (۴-۵): فراوانی مدارس دخترانه و پسرانه در نمونه مورد مطالعه ..... ۹۹
- جدول (۴-۶) میزان تحصیلات مدیران در نمونه مورد مطالعه ..... ۱۰۰
- جدول (۴-۷): فراوانی معاونین در گروه های سنی ..... ۱۰۰
- جدول (۴-۸): توصیف پراکندگی سن معاونین ..... ۱۰۰
- جدول (۴-۹): فراوانی سابقه کاری معاونین در گروه ها زمانی ..... ۱۰۱
- جدول (۴-۱۰): توصیف پراکندگی سابقه کاری مدیران ..... ۱۰۱
- جدول (۴-۱۱) میزان تحصیلات معاونین در نمونه مورد مطالعه ..... ۱۰۲
- جدول (۴-۱۲): میزان هوش معنوی برای مدیران مدارس دولتی و غیر انتفاعی ..... ۱۰۳
- جدول (۴-۱۳): میزان اخلاق حرفه ای برای مدیران مدارس دولتی و غیر انتفاعی ..... ۱۰۳
- جدول (۴-۱۴) میزان هوش معنوی برای مدیران زن و مرد مدارس راهنمایی ..... ۱۰۴
- جدول (۴-۱۵): میزان اخلاق حرفه ای برای مدیران زن و مرد مدارس راهنمایی ..... ۱۰۴
- جدول (۴-۱۶) . میزان هوش معنوی برای مدیران مدارس راهنمایی بر حسب سن ..... ۱۰۵
- جدول (۴-۱۷): میزان اخلاق حرفه ای برای مدیران مدارس راهنمایی بر حسب سن ..... ۱۰۵
- جدول (۴-۱۸) :آزمون فرض آماری میانگین وضعیت انعطاف پذیری معاونین مدارس ..... ۱۰۶
- جدول (۴-۱۹) : آزمون فرض آماری میانگین وضعیت انعطاف پذیری معاونین مدارس ..... ۱۰۷
- جدول (۴-۲۰) :آزمون فرض آماری میانگین روابط انسانی معاونین مدارس ..... ۱۰۷

- جدول (۴-۲۱): آزمون فرض آماری میانگین متغیر روابط انسانی معاونین مدارس ..... ۱۰۷
- جدول (۴-۲۲): آزمون فرض آماری کارگروهی معاونین مدارس ..... ۱۰۸
- جدول (۴-۲۳): آزمون فرض آماری میانگین کار گروهی معاونین مدارس ..... ۱۰۸
- جدول (۴-۲۴): آزمون فرض آماری روشهای نوین آموزشی و تربیتی ..... ۱۰۹
- جدول (۴-۲۵): آزمون فرض آماری میانگین روشهای نوین آموزشی و تربیتی ..... ۱۰۹
- جدول (۴-۲۶): جمع بندی وضعیت متغیرهای اثر بخشی معاونین مدارس ..... ۱۱۰
- جدول (۴-۲۷): ضریب همبستگی بین عوامل هوش معنوی و گویه ها ..... ۱۱۱
- جدول (۴-۲۸): تحلیل همبستگی بین ابعاد هوش معنوی ..... ۱۱۳
- جدول (۴-۲۹): ضریب همبستگی بین عوامل اثر بخشی و گویه ها ..... ۱۱۷
- جدول (۴-۳۰): تحلیل همبستگی بین ابعاد هوش معنوی ..... ۱۱۹
- جدول (۴-۳۱): ضریب همبستگی بین عوامل هوش اخلاق حرفه ای و گویه ها ..... ۱۲۳
- جدول (۴-۳۲): تحلیل همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه ای ..... ۱۲۶
- جدول (۴-۳۳): خلاصه روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته) ..... ۱۳۰
- جدول (۴-۳۴): خلاصه روابط بین ابعاد هوش معنوی و اثر بخشی معاونین ..... ۱۳۳
- جدول (۴-۳۵): خلاصه روابط بین ابعاد اخلاق حرفه ای و اثر بخشی معاونین ..... ۱۳۵

### فهرست اشکال و نمودارها

- شکل شماره ۱-۲ رابطه هوشها (ویگلزورث، ۲۰۰۴) ..... ۴۳
- نمودار (۴-۱): مدل اندازه گیری سازه هوش معنوی در حالت تخمین استاندارد در مرتبه اول ..... ۱۱۰
- نمودار (۴-۲): مدل سازه هوش معنوی در حالت معناداری در مرتبه اول ..... ۱۱۳
- نمودار (۴-۳): مدل سازه هوش معنوی در حالت تخمین استاندارد مرحله دوم ..... ۱۱۴
- نمودار (۴-۴): مدل سازه هوش معنوی در حال اعداد معناداری مرتبه دوم ..... ۱۱۵

- نمودار (۴-۵): مدل اندازه گیری سازه اثر بخشی در حالت تخمین استاندارد در مرتبه اول..... ۱۱۶
- نمودار (۴-۶): مدل سازه اثر بخشی در حالت معناداری در مرتبه اول..... ۱۱۸
- نمودار (۴-۷): مدل سازه اثر بخشی در حالت تخمین استاندارد مرحله دوم..... ۱۲۰
- نمودار (۴-۸): مدل سازه اثر بخشی در حال اعداد معناداری مرتبه دوم..... ۱۲۱
- نمودار (۴-۹): مدل اندازه گیری سازه اخلاق حرفه ای در حالت تخمین استاندارد در مرتبه اول..... ۱۲۲
- نمودار (۴-۱۰): مدل اعداد معنا داری اخلاق حرفه ای در حالت مرتبه اول..... ۱۲۵
- نمودار (۴-۱۱): مدل سازه اخلاق حرفه ای در حالت تخمین استاندارد مرحله دوم..... ۱۲۷
- نمودار (۴-۱۲): مدل سازه اخلاق حرفه ای در حالت معناداری مرحله دوم..... ۱۲۸
- نمودار (۴-۱۳): مدل ساختاری ۱ در حالت تخمین استاندارد..... ۱۲۹
- نمودار (۴-۱۴): مدل ساختاری ۱ در حالت ضرایب معناداری..... ۱۳۰
- نمودار (۴-۱۵): مدل ساختاری ۲-الف در حالت تخمین استاندارد..... ۱۳۱
- نمودار (۴-۱۶): مدل ساختاری ۲-الف در حالت اعداد معناداری..... ۱۳۲
- نمودار (۴-۱۷): مدل ساختاری ۲-ب در حالت تخمین استاندارد..... ۱۳۴
- نمودار (۴-۱۸): مدل ساختاری ۲-الف در حالت اعداد معناداری..... ۱۳۵

فصل اول

کلیات پژوهش



## ۱-۱. مقدمه

در روزگار کنونی کمتر کسی می‌تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمان‌ها بنگرد، به ویژه در دهه های اخیر و مخصوصاً ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان‌گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها به طور فزاینده ای مورد تاکید قرار گرفته است. امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی مطرح شده‌اند لذا 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 کوتاه‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌هایی متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (قراملکی احد، ۱۳۸۵).

موفقیت در سازمانی ناشی از ایجاد و به کار گیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است. ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته نگر سوق پیدا خواهد کرد. در دنیای امروز توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود. امروز دیگر به انسان به عنوان ابزاری صرفاً برای تولید بیشتر نگریده نمی‌شود (قراملکی احد به نقل از سرمدی ۱۳۸۵)..

علاوه بر چنین شرایطی و با تاکید بسیاری بر اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در ادیان گوناگون به ویژه در دین اسلام به نظر می‌رسد که لزوم رعایت و تمرکز بر اصول اخلاقی که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای سازمان‌ها باشد؛ بیش از همیشه احساس می‌گردد. بنابراین با بررسی این اصول در سازمان‌ها و کسب کارهای می‌توان سعی در نهادینه سازی اصول اخلاقی در کسب و کارها نموده و باعث ایجاد یک جامعه اخلاق مدار و مقید به رعایت اصول اخلاقی نموده که باعث یک مزیت رقابتی و برتری در عرصه جهانی و بین‌المللی خواهد شد (گیوریان، ۱۳۸۲).

در گذشته تصور می‌شد که مهم‌ترین عامل پیش بینی اثربخشی مدیریت، بهره هوشی (IQ) می‌باشد که مبتنی بر توانایی‌های زبان شناختی، تحلیل سنتی تنها بخش کوچکی از IQ منطقی و هوش ریاضی است. مطالعات جدید نشان داد که IQ سنتی تنها بخش کوچکی از مدیریت اثربخش را توضیح می‌دهد. در سال‌های اخیر و در راستای مطرح شدن پارادایم جدید معنویت در محیط کار، مفهوم هوش معنوی نیز از بعد از سال ۲۰۰۰ میلادی مورد توجه قرار گرفته است (آمرام، ۲۰۰۵).

به نظر صاحب‌نظران اثربخشی یک مفهوم نسبی است به این معنا که هر سازمانی از درجه یا میزانی از اثربخشی برخوردار است. سازمان‌های اثربخشی، سازمان‌هایی هستند که توانسته‌اند به بیشتر هدف‌های خود دست یابند، بنابراین هرچه سازمان‌ها به هدف‌های خود نزدیک‌تر شوند مدیر آن‌ها اثربخش‌تر خواهند بود.

در هر نظام آموزشی سنجیده و خردمندانه که هدف‌های روشن و برنامه‌ی مشخص دارد، انجام وظایف و فعالیت‌های آموزشی و رهبری آن‌ها باید به افرادی شایسته و توانمند سپرده شود. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دانش و توانایی‌های بسنده داشته باشند، و وظایفشان را به خوبی انجام دهند، سازمان به هدف‌هایش خواهد رسید و بی‌گمان نظام آموزشی اثربخشی بالایی خواهد داشت.

در این پژوهش عقیده بر این است که اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی می‌تواند یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر مدیریت اثربخش باشد.

## ۲-۱. بیان مسئله

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست. در حقیقت سازمان‌ها هستند که رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می‌دهند. انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می‌باشند، آنانند که کالبد سازمان را جان می‌بخشند و تحقق هدف‌های سازمان را میسر می‌سازند (ظهوری، ۱۳۸۷).

امروزه با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به مدیریت در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه‌ی ارزشی تحت عنوان «مدیران ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند» مدنظر می‌باشد (ظهوری، ۱۳۸۷).

منابع انسانی درست و کارآمد، دانش فنی و توان فناوری، منابع مالی و اعتباری، انگیزش درونی نیروی انسانی، رضایت مشتری، سهم و جایگاه مطلوب در بازار، مشارکت سازمانی، مزیت رقابتی و توان فناوری. نقش این عوامل در موفقیت سازمان‌ها، همیشه یکسان نیست؛ بلکه وزن و اهمیت هر یک از آن‌ها با هویت و وضعیت سازمان (آرمان، اهداف، حرفه، صنعت، محیط و...) همبستگی دارد. این عوامل به طور کلی نقش تسهیل کننده دارند. افزایش مزیت رقابتی یک سازمان، به عنوان مثال، توان رقابت آن را افزایش می‌دهد و آن نیز موفقیت سازمان را تسهیل می‌کند.

موانع موفقیت نیز متعدد است. تنش‌های درون سازمانی، ضایعات، انرژی نغی و تهدیدهای محیط، از مهم‌ترین آن‌هاست. هر چه سازمان گرفتار تنش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش آفرین گردد، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت باز خواهد ماند. به عنوان مثال، پدیده زشت (زیر آب زنی) چه میزان از انرژی، فرصت، شادابی و توان نیروی انسانی و زمان افراد را هدر می‌دهد و این اتلاف که از آن به انرژی منفی تعبیر می‌کنیم تا چه اندازه مانع موفقیت سازمان‌هاست؟

با توجه به نکات فوق؛ حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. فرد آرا.

دیوید می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد.

لبه دیگر این شمشیر، فرصت است.

اخلاق حرفه ای، تأثیر چشم گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، (نجاتی، ۱۳۸۴). موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. (عادل و همکاران، ۱۳۷۸)

یکی دیگر از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش معنوی<sup>۱</sup> است. هوش معنوی اصطلاحی است که زوهار و مارشال<sup>۲</sup>، زوجی دانش پژوه و استادان دانشگاه آکسفورد با در هم آمیزی روانشناسی، فیزیک، فلسفه و مذهب ساختن و آن را در کتاب هوش معنوی هوش بنیادی آوردند. معنویت سازمانی<sup>۳</sup> از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوزه مباحث رفتاری گشوده شده و هر روز علاقمندان بیشتری را مجذوب خود می‌کند. از این رو 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 کم هزینه جهت حل مشکلات سازمانی، مضاعف می‌کند (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰)

---

1-Spiritual

2-Zohar,D. & Marshall, I.

3-organizational spirituality