(مقالۀ پژوهشی)

رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی

لیلا نعمتی[1*]، علی بخشی[2]

1.گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

2.گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

(تاریخ دریافت: 95/8/19، تاریخ پذیرش: 95/10/21)

چکیده

زمینه: عملکرد شغلی کارکنان یکی از مهمترین فرایندهای راهبردی است که ضمن ارتقای پاسخگـــویی، میزان تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان را مشخص می‌کند در نتیجه ضرورت شناسایی عوامل اثر گذار بر آن به‌ویژه در پرتوی اخلاقیات سازمانی مهم به نظر می‌رسد، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی صورت گرفت.

روش: روش تحقیق توصیفی و طرح پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان سه ناحیه آموزش و پرورش کرمانشاه به می باشد، 232 نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد هوش معنوی، اخلاق کاری و عملکرد شغلی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که رابطه هوش معنوی و ابعاد آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج بررسی نشان داد که رابطه اخلاق کاری و بعد علاقه و دلبستگی به سازمان به شغل با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: در نتیجه هوش معنوی و اخلاق کاری می‌تواند برعملکرد شغلی کارکنان اثرگذار باشد.

کلیدواژگان: هوش معنوی، اخلاق کاری، عملکرد شغلی.

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به‌طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آن‌ها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد(1). تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان آموزش و پرورش[1] است. تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل[2] و از همه مهمتر نیروی انسانی[3] واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به رشد عملکرد مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (2، 3). تمامی تلاش‌های بشر در سازمانها در نهایت رسیدن به یک عملکرد[4] عالی است و در این راه عوامل متفاوتی دخیل هستند که یکی از مهمترین آنها عامل انسانی است(4). عملکرد شغلی یک سازه‌ای کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. پژوهشگران عملکرد شغلی را فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته می‌داند(5). مطابق این تعریف، عملکرد به دو جز تقسیم می‌شود: 1)کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: nematiliela @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

است یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین؛ و 2) اثربخشی که توصیف کننده‌ی درجهٔ نیل به اهداف سازمانی است(6). این اهداف به طور معمول در قالب مناسب(درجهٔ انطباق بروندادها با نیازهای مشتریان) در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های اولویت‌دار، و فاصلهٔ فیزیکی) و کیفیت[5] (درجهٔ تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شود. سنجش عملکرد یک وظیفهٔ پیچیده، مشکل، چالش برانگیز و مهم است که تابع کارایی و اثربخشی عملیات سازمانی است(7). از عواملی که به بالقوه می‌تواند بر عملکرد سازمانی اثر گذار باشد هوش معنوی و اخلاق کاری می‌باشد.

معنویت[6] و در راستای آن هوش معنوی[7] در همه حوزه‌های زندگی بشری می‌تواند مؤثر باشد و حوزه‌های کاری و فعالیت‌های اجتماعی بشر نیز از این امر مستثنی نیستند. پیاده سازی آن در محیط‌های کاری سبب افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود(8، 9). توجه به معنویت، پژوهش گران را ترغیب نمود تا مفاهیم جدید مرتبط با معنویت را تعریف و مؤلفه‌های آنها را تبیین نمایند. از جمله مفاهیمی که در نتیجه توجه پژوهشگران به این حوزه، در قرن بیستم مطرح گردیده است مفهوم هوش معنوی است(10، 11، 12، 13، 14). هوش معنوی شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت و ملایمت و مهربانی می‌باشد و توانایی به دست آوردن قدرتی که ما را در رسیدن به رویاهایمان یاری می‌دهد(15). یکی از مسائلی که در آموزش و پرورش مورد نظر است، افراد با معنویت و با هوش معنوی می‌باشد؛ زیرا این افراد ارزش دو چندانی برای کاری که انجام می‌دهند، به دست می‌آورند(16). هوش معنوی افراد را در جهت ارزیابی موقعیت کاری یاری و منجر به احساس دلسوزیشان نسبت به خود و همکارانشان می‌شود که این امر حائز اهمیت فراوانی می‌باشد(17، 18). هوش معنوی، هوشی است که از طریق آن ما می‌توانیم فعالیت‌ها و زندگیمان را در فضای غنی تر، وسیع تر و با معنادارتر قرار دهیم و تعیین کنیم کدام یک از روش‌های زندگی معنای بیشتری دارند(16). هوش معنوی با تأثیر بر بهبود عملکرد فردی[8] و سازمانی[9] منجر به افزایش عملکرد افراد در دستیابی به عملکرد خوب می‌شود که افراد آن را سر لوحه برنامه‌های کاری و شغلی و زندگی خود قرار دهند(19). هوش معنوی راهی را برای فرار از مسئولیت، غیرعادی رفتار کردن و تبدیل شدن به فردی غیر فعال نیست بلکه روشی برای رشد، قوی تر، شادتر و مسئولیت پذیر تر شدن(20). و بالغ شدن است. ویژگی‌های افراد بالغ در سازمان شامل فعال بودن، مستقل و خود مختار بودن، به طرق گوناگون عمل کردن، علائق عمیق داشتن، وسعت نظر، خودآگاهی[10] و خودکنترلی[11] می‌باشد(21، 22). هوش معنوی بالاترین سطوح رشد را در حیطه اخلاقی شامل می‌شود و باعث یکپارچگی درونی و بیرونی فرد می‌شود. و از این هوش برای بررسی درستی یا نادرستی مسائل و تصمیم گیری درباره مسائل اخلاقی و مسیرهای اخلاقی فعالیت‌ها استفاده می‌شود. این هوش بر مهارت‌های فردی، شغلی و حرفه‌ای افراد تأثیر می‌گذارد(23).

در مقابل اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی[12] رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی خواهند بود و برای حفظ عضویت خویش در سازمان تمایل پیدا کرده و تلاششان را برای انجام وظایف حتی فراتر از شرح شغلی که دارند می‌کنند. مسئله دیگری که باید به آن توجه داشت اخلاق کاری در سازمان‌های آموزشی به خصوص سازمان آموزش و پرورش است. افزایش بهره‌وری و کارایی، خلاقیت و نوآوری، یکپارچگی و همبستگی، بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان و حقوقشان، جلوگیری از فساد و سوء استفاده از قدرت، از آن اخلاق بر کسب و کار می‌باشد(24). از این رو اخلاق کاری[13] می‌تواند تأثیر مهمی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. اخلاق کاری در واقع عبارت است از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی در سازمان که شامل توضیح و ارزیابی ارزش‌های ریشه‌دار در سیاست‌ها و اعمال سنتی و جستجوی مکانیزم‌هایی برای اخلاقی نمودن عملکردهاست(25). هر کاری که در محیط کار انجام گیرد به نوعی بر باور اخلاقی مبتنی است. رفتار اخلاقی[14]، عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد ومهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است(26). با پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئوولانه در محیط‌های

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

کاری توجه مدیران و صاحب نظران به بحث اخلاق افزایش یافته است عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان(27). بر این اساس اخلاق کاری مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم را برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی فراهم می‌سازد (28). اخلاق کاری شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی[15] و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیند سازمانی است (29). ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد؛ وقتی سازمانی از لحاظ اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و نهان هزینه عملکرد بالا می‌رود و منجر به کاهش بهره وری، کندی پویایی سازمان و بهم ریختگی ارتباطات سازمانی می‌شود. اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره وری بهبود می‌یابد، پویایی سازمانی و ارتباطات نیز بهبود یافته و خطر کاهش پیدا می‌کند باعث افزایش گردش اطلاعات می‌شود، آنتن‌ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می‌کند و امروزه به عنوان یک مزیت راهبردی سازمانی محسوب می‌شود. اخلاق کاری با تأثیراتی که بر عملکرد سازمان و افراد دارد باید مورد سنجش و ارزیابی قرار بگیرد(30).

مرور سوابق پژوهشی متغیرهای مورد مطالعه نشان می‌دهد؛ که بین معنویت محیط کار و هوش معنوی با تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد(31). مطالعات نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین هوش معنوی و رفتار شهروندی(16) و عملکرد سازمانی(19) وجود دارد. همچنین پژوهش‌هایی رابطه هوش معنوی با شادی معنوی و ذهنی کارکنان، اثربخشی سازمانی، افزایش عملکرد معنی دار گزارش کردند(32، 33). همچنین در پژوهش‌هایی رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی و عملکرد سازمانی(34) و سرمایه اجتماعی(35) مثبت و معنی دار گزارش شده است.

همان‌طورکه ذکر شد با توجه به سوابق پژوهشی موجود رابطه هوش معنوی و اخلاق سازمانی با بسیاری از نگرش‌های شغلی و سازمانی کارکنان مورد مطالعه قرار گرفته است اما کمتر به‌طور مستقیم به بررسی همبستگی هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی افراد به ویژه در ادارات آموزش و پرورش پرداخته شده است. پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا هوش معنوی و اخلاق کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارند؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کارکنان سه ناحیه آموزش و پرورش کرمانشاه به تعداد 420 نفر است. از بین این سه ناحیه نمونه‌ای به تعداد 232 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی جهت مطالعه انتخاب شدند.

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از 73/7% پاسخ دهندگان مرد و 26/3% پاسخ دهندگان زن، در خصوص تحصیلات 26/7% دارای مدرک کارشناسی ارشد و 57/3% دارای مدرک کارشناسی و 11/2% دارای مدرک کاردانی و 4/8% دارای مدرک دیپلم بودند. میانگین سنی نمونه آماری 38/4 سال و میانگین سنوات خدمت آنها 11/3 سال بود.

ابزارهای گردآوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد هوش معنوی، اخلاق کاری و عملکرد شغلی بود.

- پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی کینگ (2008) دارای 24 گویه بوده و هدف آن سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه حالت آگاهی، آگاهی متعالی) می‌باشد. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد.
- پرسشنامه اخلاق کاری: پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری سی، پتی(1990) دارای 50 گویه بوده و هدف آن سنجش میزان اخلاق کاری از ابعاد مختلف(دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

● پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (1999) دارای 24 گویه بوده و هدف آن سنجش میزان عملکرد شغلی می‌باشد. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد.

پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کروونباخ (به‌ترتیب 0/83 ، 0/80 ، 0/94) به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام بهره گرفته شده است،

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
هوش معنوی	3/95	0/47	-0/81	2/32
اخلاق کاری	3/11	0/54	-0/42	-0/03
عملکرد شغلی	3/29	0/63	1/29	3/26

جدول 2. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	1	2	3
1	هوش معنوی	1		
2	اخلاق کاری	0/29**	1	
3	عملکرد شغلی	0/48**	0/59**	1

*p<0.05, **p<0.01

بر اساس جدول 2، رابطه هوش معنوی(0/48) و اخلاق کاری(0/59) با عملکرد شغلی در سطح 0/01 مثبت و معنی دار می‌باشد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام هوش معنوی و عملکرد شغلی در جدول3 آورده شده است.

جدول 3. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام هوش معنوی و عملکرد شغلی

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	p	R	R^2	β	ρ
اول	آگاهی متعالی	عملکرد شغلی	72/61	0/000	0/48	0/23	0/31	0/000
دوم	توسعه حالت آگاهی		46/97	0/000	0/53	0/28	0/28	0/000

نتایج حاصل از جدول 3 نشان می‌دهد که 28 درصد از پراکندگی(واریانس) عملکرد شغلی مولفه‌های هوش معنوی تبیین می‌شود. ضرایب β(ضرایب رگرسیون) بیانگر آن است که آگاهی متعالی (β =0/31) و توسعه حالت آگاهی(β =0/28) به طور مثبت و معنی دار توان پیش بینی عملکرد شغلی را دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام اخلاق کاری و عملکرد شغلی در جدول4 آورده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

جدول 4. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام اخلاق کاری و عملکرد شغلی

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	p	R	R^2	β	ρ
اول	علاقه و دلبستگی به سازمان	عملکرد شغلی	157/14	0/000	0/63	0/40	0/63	0/000

نتایج حاصل از جدول 4 نشان می‌دهد که 40 درصد از پراکندگی(واریانس) عملکرد شغلی مولفه‌های اخلاق کاری تبیین می‌شود. ضرایب β(ضرایب رگرسیون) بیانگر آن است که آگاهی علاقه و دلبستگی به سازمان(β =0/63) به طور مثبت و معنی‌دار توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد.

بحث

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه هوش معنوی بر عملکرد شغلی مثبت و معنی داری می‌باشد. این رهیافت با پژوهش‌های گذشته همخوان می‌باشد(31، 16، 19). باید عنوان کرد که وجود هوش معنوی در میان کارکنان باعث می‌شود در خودآگاهی سطح لازم و بالایی را برخودار باشند، ابعاد غیرمادی کارکنان منجر می‌شود که احساس تمرکز را در خود حفظ کنند، تجربه و اتفاقات زندگیشان را با معنا و هدف بدانند، داشتن حس قوی توکل و امید به خداوند و هر شکست و موفقیتی را که بدست می‌آورند؛ در آن معنا و مفهومی را پیدا کنند. این نتیجه بیانگر آن است که با افزایش حس معناداری کار و زندگی در افراد، افزایش خود کنترلی، ایمان و اعتقاد به نیروی برتر (خدا) و یافتن معنی و هدف در زندگی کارکنان افزایش یابد میزان عملکرد شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

همچنین مشخص شد که رابطه اخلاق کاری بر عمکلرد شغلی مثبت و معنی دار می‌باشد، این نتایج با پژوهش‌های گذشته همخوان می‌باشد(34- 36). با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان بیان کرد که با وجود ویژگی‌هایی مثل احتیاط و مراقبت کامل در انجام دادن کار و وظایف، عدم وجود احساس سردی نسبت به کار، کارآمد و کاری بودن، صادقانه کار کردن، به کار خود اعتقاد داشتن، مولد بودن، میل و رغبت زیادی به کار، وظیفه شناسی و سخت کوشی، ابتکار و خلاقیت در کار، بشاش و خوش رو بودن، کمک کار و یاری رساندن به دیگران، روحیه جمعی در مبان کارکنان می‌توان شاهد افزایش عملکرد شغلی در میان کارکنان بود. بنابراین می‌توان گفت با افزایش یا افت اخلاق کاری در سازمان میزان عملکرد افراد را افزایش یا کاهش می‌یابد؛ یعنی با افزایش علاقه و دلبستگی، پشتکار و جدیتشان در کار و فعالیت‌های سازمان کارکنان به سازمان، افزایش و بهبود روابط انسانی و سالم در میان کارکنان، عملکرد شغلی آنان افزایش می‌یابد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه‌ی آماری این پژوهش می‌باشد، همچنین در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند. در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند و:

- برای افزایش عملکرد کارکنانشان محیط و شرایطی را که ارزش‌ها و اخلاقیات در آن رشد و بهبود یافته را فراهم آورند این امر از طریق پایبندی و نگهداشت سازمان نسبت به ارزش‌ها و معنویت سازمان صورت می‌گیرد.
- پیشنهاد می‌گردد روح همکاری و مشارکت را در کارکنان افزایش و میزان بی توجهی کارکنان را نسبت به کار و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

ارزش‌های اخلاقی آنان کاهش دهند؛ این امر از طریق فرآیندهای آموزش، جامعه پذیری و همسو ساختن ارزش‌های افراد با ارزش‌های سازمان می‌توان صورت گرفت.

●به مسئولین آموزشی پیشنهاد می‌گردد که شرایط و موقعیتی را فراهم آورند که کارکنان در محیط کاری خود احساس کنند که کاردان و شایسته‌اند که این حس، موقعیت و مزایای آنان را در کار تعیین کند و این امر منجر به تقویت روحیه جمعی و مؤثر بودن آن‌ها در تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و تشریک مساعی آنان در حل مشکلات مدرسه شود. این شرایط فراهم آورده که در فوق به آن اشاره گردید می‌تواند میزان حس معناداری مسئولیت را در کارکنان حفظ و تقویت کند؛ این می‌تواند عملکرد آنان را در تمامی فعالیت‌های محیط آموزشی آنان بهبود و ارتقاء دهد. احترام به منزلت آنان به عنوان افرادی وظیفه‌شناس و قدردان و تدارک امکانات رفاهی پیشرفت در کار در کنار تشویق آنان برای همکاری و مشارکت گروهی ازجمله راهکارهایی برای تقویت عملکرد شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی است.

نتیجه‌گیری

نتیجه کلی این تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، در حوزه کسب و کار امروزی، تاکیدهای فراوانی بر دارایی‌های ناملوس نظیر تعهد و اخلاق کاری، منشور اخلاقی و معنویات و... می‌شود(37) بر این اساس می‌توان بیان کرد اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده پیشرفت و توسعه جامعه در شرایط متحول کنونی جهانی، میزان برخورداری از نیروی انسانی کارا و خلاق در سارمان‌ها است که این خود به میزان برخورداری جوامع از دانش، آموزش، پژوهش و بهسازی محیط زندگی بستگی دارد. سازمانهای امروزی در محیطی پویا، پیچیده و سنت گریزی قرار دارند و دائما از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌ها هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد. بنابراین لازم است که سازمان‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ساز و کارهای مناسب را جهت افزایش عملکرد شغلی کارکنان شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند. از آنجایی که بهبود عملکرد کارکنان ضرورت و اهمیت دارد، از این رو توجه به نیازها و ویژگی‌های تک تک کارکنان و تامین منافع آنها با درنظر گرفتن منافع سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان به منظور افزایش بهره وری سرمایه‌های انسانی و رشد کمی و کیفی عملکرد سازمان، مدیران باید برای برقراری تعادل بین اهداف سه گانهٔ فرد، سازمان و اجتماع تلاش لازم را بنمایند. بر اساس یافته‌های پژوهش در زمینه تأثیر و نقش هوش معنوی و اخلاق سازمانی در عملکرد شغلی می‌توان اذعان داشت که هوش معنوی و اخلاق کاری می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر و موجب افزایش و بهبود آن شوند. بر این اساس می‌توان گفت اگر انسان بر پایه محوریت اخلاق و معنویات خود عمل کند، می‌توان به عنوان انسانی دلسوز به دیگران کمک کند، هوش معنوی اطاعت پذیری از خداوند است و منجر به بهبود رفتار اخلاقی و اجتماعی فرد در سازمان می‌شود و در آخر عملکرد شغلی این افراد را در سازمان افزایش می‌دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان و کارکنان آموزش پرورش کرمانشاه که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

واژه نامه

1. Education & Training	آموزش و پرورش
2. Balancing work environment	فضای کار متعادل
3.Human resources	نیروی انسانی
4.Performance	عملکرد
5.Quality	کیفیت
6.Spirituality	معنویت
7.Spiritual Intelligence	هوش معنوی
8.Individual performance	عملکرد فردی
9.Organizational Performance	عملکرد سازمانی
10.Consciousness	خودآگاهی
11.Self-control	خودکنترلی
12.Moral Values	ارزش‌های اخلاقی
13.Work Ethic	اخلاق کاری
14.Ethical behavior	رفتار اخلاقی
15.Moral Decisions	تصمیمات اخلاقی

References:

1. Galavandi H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. Ethics in Science and Technology; 3. 11 (1): 75-84. (In Persian).
2. Tal C. (2010). Case studies to deepen understanding and enhance classroom management skills in preschool teacher training. Early Childhood Educ Journal; 38:143–152.
3. Swart AJ, Lombard K, Jager HD. (2010). Exploring the relationship between time management skills and the academic achievement of African engineering students: a case study. European Journal of Engineering Education ;35(1): 79–89.
4. Soltanzadeh V. (2012), A study of relationship between career anchors and organizational socialization with organizational commitment among Urmia university staff. [MA thesis]. Iran: Urmia University.(In Persian).
5. Neely AD, Adams C. Kennerley M. (2002). The performance prism: The scorecard for measuring and managing stakeholder relationships. London: Financial Times/Prentice Hall,.
6. Wu H, Lin Y, Chang C. (2011). Performance evaluation of extension education centers in universities based on the balanced scorecard. Journal of Evaluation and Program Planning; 34. 37–50,
7. Rahnavard F. (2008). Factors affecting the performance of public sector organizations, Journal of Management; 8 (4): 79-83.(In Persian).
8. Zohar D, Marshall I. (2000). SQ: spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbury.
9. Hyson P. (2013).The spirited leader: the potential of spiritual intelligence to improve leadership. The International Journal of Leadership in Public Services; 9(3,4):109 – 115.
10. King DB. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. [PhD thesis]. Trent Ontario, Canada: University of Peterborough,.
11. Emmons RA. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. The International Journal for the Psychology of Religion; 10: 57-64.
12. Mayer JD. (2000). Spiritual intelligence or spiritual consciousness? The International Journal for the Psychology of Religion; 10(1): 47–56.
13. Nasel DD. (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age individualistic spirituality. [PhD Thesis]. Australia: South Australia University .
14. King D B (2010). The spiritual intelligence: A global emergence. Available at: http://www.dbking.net/spiritualintelligence. Accessed: 11March, 2010
15. George M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human Resource Management International Digest;14(5):3 - 5
16. Nodehi H, Sadr Z. (2012). Relationship between spiritual intelligence and OCB faculty. Journal of Educational Management Innovations; 8(1): 1-16.(In Persian).
17. MacHovec F. (2003). Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]

18. MacDuffie JP, Helper S. (1997). Creating lean suppliers: diffusing lean production throughout the supply chain. California Management Review; 39 (4): 118–151.

19. Sherlos V, Dadashi-Khas S. (2012). The impact of spiritual intelligence of managers on the performance of public employees. Journal of Initiative and Creativity in the Humanities; 2(3): 97-114.(In Persian).

20. Marschke E, Preziosi R, Harrington W. (2009). Professionals and executives sort a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. Journal of Cloteomlone; 7(8):33-48.

21. Bagheshahi F, Kargar M, Manshadi SD, Kypadkhoo L. (2014). Explain the relationship between spiritual intelligence and demographic characteristics of effective manager. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences; 4(1): 387-397.

22. Oman D, Thoresen CE. (2003). Spiritual modeling: A key spiritual and religious growth? The International Journal for the Psychology of Religion; 13 (3): 149-165.

23. Drakulevski L, Veshoska AT. (2014). The influence of spiritual intelligence on ethical behavior in Macedonian organization. Referred Proceeding of the Business System Laboratory; 23-24.

24. Al-Aidaros A, Shamsudin F, Idris KM. (2013). Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. International Journal of Islamic; 4.

25. Beekun R. Badawi JA. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. Journal of Business Ethics; 60: 131-145.

26. Komari N. Djafar F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia bank. Indonesia International Business Research; 6(12): 107-117.

27. Ogbonna G. Ebimobowei, A. (2011). Ethical compliance by the accountant on the quality of financial reporting and performance of quoted companies in Nigeria. Asian Journal of Business Management; 3(3): 152-160.

28. Othman AS, Rahman NK, Malek Z, Osman AR. (2004). Organizational commitment and work ethics: An empirical assessment in a Malaysian context. Available at: https://www.researchgate.net. Accessed: 11 March 2015.

29. Fisher J, Bonn I. (2007). International strategies and ethics: exploring the tension between head office and subsidiaries. Management Decision; 45(10):1560-1572.

30. Sharbatoghlie A, Mosleh M, Shokatian T. (2013). Exploring trends in the codes of ethics of the fortune 100 and global 100 corporations. Journal of Management Development; 32(7): 675-689.

31. Ayranci E. (2011). Effects of top Turkish managers' emotional and spiritual intelligences on their organizations' financial performance. Business Intelligence Journal; 4(1).

32. Vallabh P. (2010). Workplace spirituality-relationship with organizational culture and organizational effectiveness. USA: AIMS International Conference on Value-based Management.

33. McKee M, Driscoll C, Kevin Kelloway E, Kelley E. (2012). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Journal of Management, Spirituality & Religion; 8(3):233-255.

34. Rahimniya F, Gharabaghi N, Molaee, Z, Behpour E. (2010). A conceptual model to determine the relationship between ethics and spirituality, entrepreneurship and organizational performance. USA: 1st International Conference on Management and Innovation. (In Persian).

35. Rezaee S. (2015). The relationship between business ethics and social capital among teachers. [MA thesis]. Iran: Saveh University. (In Persian).

36. Eskandari E, Irandost M.(2016). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. Ethics in Science and Technology; 3: 10 (4) :107-114. (In Persian).

37. Ansari M, Ghorbani J, Shahparast M, Rahmanee Y. (2013). The impact of individual and organizational factors in marketing manager's work ethics with the role of organizational justice amortisseurs variables. Ethics in Science and Technology; 3(8):1-11. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.9.8]