(مقالهٔ پژوهشی کوتاه)

تحلیل رابطهٔ فضیلت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفهٔ اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی

دکتر حمید تابلی[۱]، محمدرضا مرادی شهربابک[G۲]*، سیدجواد ایران‌نژاد پاریزی[۳]

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی،دانشکده مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی

۳. گروه برنامه‌ریزی، تحقیق و توسعه، شرکت مس کرمان

(تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۴، تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲)

چکیده

زمینه: امروزه، با نگرش‌های جدیدی که نسبت به جنبه‌های اخلاقی و مشارکتی کارکنان در سازمان‌ها حاصل شده و نقشی که فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها دارد، اهمیت روز افزون فضایل سازمانی آشکار شده است، این پژوهش در صدد است، رابطه بین هوش معنوی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی با مزیت اخلاقی فضیلت سازمانی را بررسی کند.

روش: پژوهش حاضر توصیفی واز نوع همبستگی است، جامعه آماری این پژوهش، سرپرستان و مسئولین حوزه معاونت معدن و فرآوری مجتمع مس سرچشمه،۲۵۰ نفر بودند. نمونه تحقیق ۱۵۵ نفراز این افراد تعیین شد،که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها: پرسش‌نامه‌های هوش عاطفی، هوش معنوی، تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی می‌باشند. برای تحلیل داد ه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد .

یافته‌ها: رابطه مثبت و معنی‌دار بین هوش معنوی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی با مزیت اخلاقی فضیلت سازمانی مشخص شد، همچنین از طریق معادلات ساختاری رابطه مثبت و معنی‌دار هوش هیجانی با فضیلت سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی مشخص و برازندگی مدل مربوطه تأیید شد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن است، که هوش معنوی، هوش عاطفی، تعهد سازمانی عوامل پیش‌بینی کننده خوبی برای فضیلت سازمانی می‌باشند. توانمندی‌های هوش معنوی و هوش هیجانی سازمان را مسئولیت پذیرتر و بافضیلت‌تر می‌نمایند. سازمان باید زمینه لازم جهت آموزش و تقویت این متغیرها را فراهم نماید.

کلید واژگان: *اخلاق، فضیلت سازمانی، هوش معنوی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی*

سرآغاز

امروزه نقش فصیلت سازمانی[۱] در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده است، پژوهشگران بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب‌وکار تأکید می‌نمایند. فضیلت درونی کردن نقش‌های اخلاقی[۲] است که سبب هماهنگی اجتماعی می‌شود(۱). فضایل عادات، تمایلات و اقداماتی هستند که تولید خوبی‌های اجتماعی و فردی می‌نمایند(۲). فضیلت سازمانی در ایجاد توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی دارد(۳). اگر به افراد کمک شود تا به شفاف‌سازی ارزش‌های خود به پردازند الگوهای رفتاری انها تغییر خواهد کرد(۴). طبق نظر اندیشمندان فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد(۵). به گفته صاحب‌نظران تعهد سازمانی[۳] یکی از مسایل مهم

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

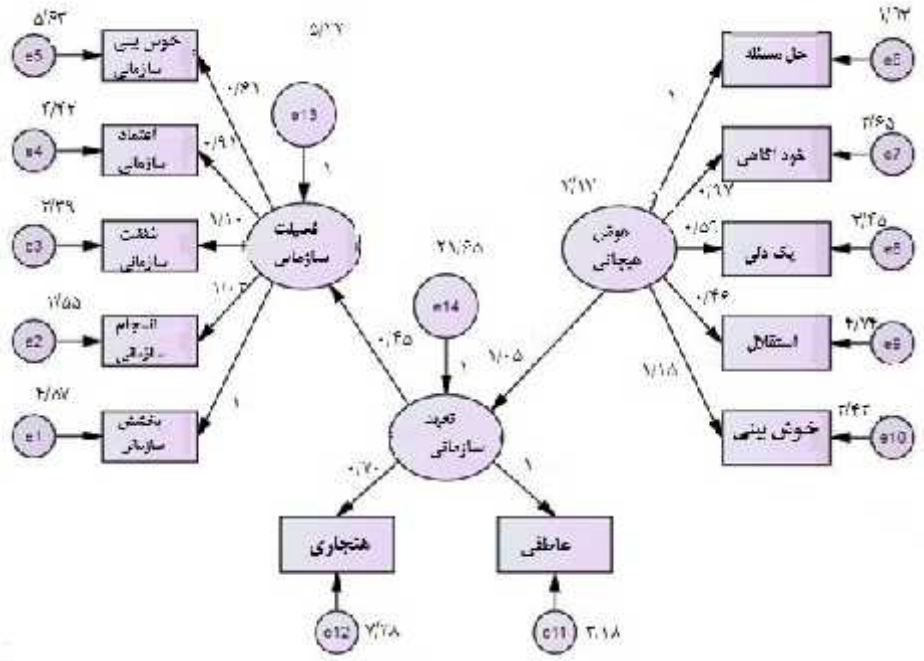
[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

انگیزشی است، که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد(۶). فطرت انسانی تمایل به ارزشهای مثبت دارد و این موجب تعهد بیشتر به کار و سازمان خواهد شد(۷). تعهد عاطفی[۴] به دلبستگی احساسی کارکنان به سازمان و ا حساس هویت و درگیر شدن آن‌ها در سازمان اشاره دارد(۸). کارکنانی که تعهد هنجاری[۵] دارند، احساس می‌کنند که باید در سازمان بمانند .این بعد از تعهد در واقع اعتقاد فرد به مسئولیت در قبال سازمان است (۹). با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی بر روی فضیلت سازمانی تاثیر مثبتی داشته باشد.

صاحب‌نظران، معنویت را به عنوان هوش مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیت‌های معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف می‌دانند(۱۰ و ۱۱). هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است(۱۲). هوش معنوی۶ چهار چوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندیهای مورد نیاز است، به گونه ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می‌یابد(۱۳). کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی‌هایی نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیت‌های چالش برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند (۱۴).

از نظر اندیشمندان، هوش هیجانی دست کم چهار حوزه دارد: آگاهی هیجانی، مدیریت هیجانات، تشخیص هیجانات دیگران، اداره کردن روابط (۱۵).آگاهی اساسی ترین جنبه هوش هیجانی است، که برای افراد امکان آگاهی از قوت‌ها و محدودیت‌هایشان را فراهم می‌کند تا در باره خود قضاوت کنند و بدانند چگونه بر دیگران تاثیر می‌گذارند(۱۶). هوش هیجانی[۷] مجموعه‌ای از مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌های غیرشناختی که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و مقتضیات محیط افزایش می‌دهد(۱۷). رویکرد هوش هیجانی می‌تواند افراد را در برابر رفتارهای انحرافی یا خشونت‌آمیز محافظت کند(۱۸). این پژوهش درصدد است رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی را بررسی و از طریق معادلات ساختاری رابطه بین هوش هیجانی با فضیلت سازمانی را از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی مشخص نماید.

روش



نگاره ۱: مدل معادلات ساختاری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است، جامعه آماری سرپرستان و مسئولین حوزه معدن و فرآوری در سال ۱۳۹۴ (۲۵۰نفر) بودند. نمونه تحقیق ۱۵۵ نفر، که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیتی شرکت کنندگان عبارت‌است از: ۶۲/۵٪ سن بالای ۳۴ سال، ۸۶/۸٪ تحصیلات عالی(لیسانس و بالاتر)، ۶۲/۵٪ مسئول یا کارشناس و ۶۰/۴٪ سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۵ سال داشتند .

جهت سنجش فضیلت سازمانی از پرسش نامه ۱۵ گویه ای و استاندارد کمرون و همکاران براساس ۵ مؤلفه: خوش‌بینی سازمانی[۸]، اعتماد سازمانی[۹]، شفقت سازمانی[۱۰]، انسجام سازمانی[۱۱] و بخشش سازمانی[۱۲] استفاده شده است. در پژوهشی میزان پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۹۳ و میزان همسانی درونی مناسب بوده است(۱۹).

جهت سنجش هوش معنوی کارمندان از پرسش نامه۱۲ گویه‌ای، برگرفته از پرسشنامه خود ایفای کینگ، از ابعاد تفکر وجودی انتقادی[۱۳] و تولید معنای شخصی[۱۴]، استفاده شد . پایایی پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰/۹۵ به‌دست آمد ه است(۲۰). در پژوهشی ضریب پایایی برای تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۱ و برای تولید معنای شخصی برابر ۰/۷۹ گزارش شده است(۲۱). جهت سنجش هوش هیجانی از پرسش‌نامه۲۰ گویه‌ای، برگرفته از پرسش‌نامه بار-آن، از ابعاد حل مساله[۱۵]، خوآگاهی هیجانی[۱۶]، همدلی[۱۷] ، استقلال[۱۸] و خوش‌بینی استفاده شد. در تحقیقی ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه برابر ۰/۸۹ بوده است (۲۲).

جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسش نامه ۱۶گویه‌ای، برگرفته از پرسشنامه آلن و مایر، از ابعاد دوگانه تعهد هنجاری و تعهد عاطفی استفاده شد. ضریب اعتبار پرسشنامه به‌ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ به‌دست آمده است(۲۳).

در نهایت، برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد .

یافته‌ها

جهت برسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است (داده‌ها کمی و نرمال) و وابستگی‌ها در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است .

رابطه بین هوش معنوی با فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار با ضریب همبستگی ۰/۱۶۰ و معنی‌داری ۰/۰۴۵ می‌باشد که دراین میان رابطه تفکر وجودی انتقادی با بعد خوش‌بینی سازمانی با ضریب همبستگی۱۷۴ /۰ و معنی‌داری ۰/۰۳۷ می‌باشد. رابطه تولید معنای شخصی با ابعاد : خوش بینی سازمانی با ضریب همبستگی۳۲۸ /۰ و معنی داری ۰/۰۰۰ ، اعتماد سازمانی با ضریب همبستگی۱۹۳ /۰ و معنی‌داری ۰/۰۲۱، انسجام سازمانی با ضریب همبستگی۱۷۷ /۰ و معنی‌داری ۰/۰۳۴ می‌باشد .

رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار با ضریب همبستگی ۰/۲۵۶ و معنی‌داری ۰/۰۰۱ می‌باشد. رابطه تفکر وجودی انتقادی با بعد تعهد هنجاری با ضریب همبستگی۲۰۳ /۰ و معنی‌داری ۰/۰۱۴ می‌باشد. رابطه تولید معنای شخصی با ابعاد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیب با ضریب همبستگی۳۲۷ /۰ و ۰/۳۰۷ و معنی‌داری ۰/۰۰۰ می‌باشد.

همچنین رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی با فضیلت سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی وجود دارد که مدل معادلات ساختاری مربوطه در نگارهٔ شماره ۱ آمده است .

t-value برای رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی (۰/۲۴) می‌باشد که نشانگر معنی‌دار بودن ضریب مسیر۱/۰۵ و رابطه مثبت و معناداری بین این دومتغیر است. value- برای رابطه تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی (۰/۰۱۴) می‌باشد که نشانگر معنی‌دار بودن ضریب مسیر۰/۴۵ و رابطه مثبت و معناداری بین این دومتغیر است. نتایج شاخص‌های برازندگی، مناسب بودن مدل در جدول شماره ۱ آمده است.

برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل مسیر با روش برآورد درست نمایی بیشینه احتمال استفاده شد .نتایج با توجه به مقدار RSMEA=۰/۰۹۴، P=۰/۰۱۲۳، df=۴، X2= ۹/۴۴، حاکی از برازندگی مدل در جامعه است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

جدول ۱: شاخص‌های برازندگی

شاخص	درجه آزادی/کای	RSMEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	IFI
مقدار محاسبه شده	۲/۳۶	۰/۰۹۴	۰/۹۱	۹۱۰	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۴
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بحث

نتایج نشان داد، که متغیر فضیلت سازمانی متاثر از عوامل هوش هیجانی، هوش معنوی و تعهد سازمانی می‌باشد . محققین بر موثر بودن آموزش هوش هیجانی وهوش معنوی بر تعهد سازمانی تاکید کرده‌اند (۲۴). صاحبنظران از معنویت خواهی، عاطفه انسانی و مسئولیت‌پذیری به عنوان مؤلفه‌های فضیلت در سازمان‌ها یاد کرده‌اند(۲۵). در تحقیقی مشخص شده است که ترکیبی از متغیرهای شخصیتی و محیطی می‌توانند زمینه را برای بروز رفتارهای فضیلت مدارانه در سازمان فراهم نمایند(۲۶).

پیشنهاد می‌شود، دیگر ابعاد هوش معنوی و هوش هیجانی در رابطه با متغیرهای تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی مورد بررسی قرار گیرند، هوش هیجانی و هوش معنوی با آموزش و ایجاد محیط فرهنگی مناسب تقویت شوند، فرهنگ فضیلت سازمانی تقویت شود.

باتوجه به گستردگی مجتمع مس، تحقیق در بخش معدن و فرآوری انجام شده است لذا تعمیم نتایج به کل مجتمع و بخش‌های غیرتولیدی با محدودیت مواجه است.

نتیجه‌گیری

امروزه سازمان ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند که ناشی از عدم خوش‌بینی، اعتماد، یکپارچگی و تعامل مثبت می‌باشد، راه حل برون رفت از این مشکلات، توجه به فضایل سازمانی و مسئولیت‌پذیری افراد در سازمان‌ها می‌باشد. به‌کارگیری توامان توانمندی‌های هوش معنوی و هیجانی قادر است سازمان را مسئولیت پذیرتر و با فضیلت‌تر نماید و بر بسیاری از معضلات سازمان های امروزی که موجب از خود بیگانگی انسان‌ها شده‌اند، غلبه کند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: صحت داده‌ها، انتشار چندگانه و صداقت در پژوهش حاضر رعایت شده است.

سپاسگزاری

لازم است، از مدیریت محترم امور تحقیق و توسعه، و کارکنان و تمام افرادی که در اجرای این کارمشارکت داشته و در تکمیل پرسشنامه‌ها نهایت همکاری را نموده‌اند، تشکر و قدردانی شود.

واژه نامه

فضیلت سازمانی	1. Organizational Virtuousness
اخلاق	2.Ethics
تعهد سازمانی	3. Organizational Commitment
عاطفی	4. Affective
هنجاری	5. Normative
هوش معنوی	6. Spiritual Intelligence
هوش هیجانی	7. Emotional Intelligence
خوشبینی	8. Optimism
اعتماد	9. Trust
شفقت	10. Compassion
انسجام	11. Integrity
بخشش	12. Forgiveness
تفکر وجودی انتقادی	13. Critical Existence Thinking
تولید معنای شخصی	14. Personal Meaning Production
حل مساله	15. Problem Solving
خود آگاهی هیجانی	16. Emotional Self-Awareness
همدلی	17. Empathy
استقلال	18. Independence

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

منابع

1. Manz CC ،Cameron KS ،Manz KP ،Marx RD ، Neal J. (2008). The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers. USA: World Scientific Publishing Company.
2. Cameron KS ،Bright D ،Caza A .(2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. American Behavior Scientist; 47(6): 766-790.
3. Rego A ،Ribeiro N ،Cunha PME ،Jesuino JC.(2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. Journal of Business Research; 64 (5): 524- 532
4. Chenari M. (2014). Philosophical foundation and Criticism of values clarification approach. Ethic in Science and Technology;10(3): 1-8 (In Persian)
5. Bright D ،Bradley A ،Kanov J. (2013). Reconsidering virtues: differences of perspective in virtue ethics and positive social science. Journal of Business Ethics; 211-224.
6. Mayer PJ ،Herskovits L.(2001).Commitment in workplace :Toward a general model .Human Resource Management Review; 11: 299–326.
7. Moafi-Madani SK ،Salaai -Omran E ،Enayati TY ، Osafi- Saidabadi R .(2015) Analysis of spirituality career as a moral dimension based on the components of organizational spirituality. Ethic in Science and Technology ;10(1):21-28 (In Persian).
8. Cohan A . (2007) .Commitment before and after : An evaluating and reconceptulization of organization commitment .Human Resource Management Review; 17: 336–354.
9. Handlon RL. (2009). The departure of the insurance agent: the impact organizational commitment ،organizational justice ،and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry. [PhD Thesis]. USA: Capella University.
10. Zohar D ،Marshal I.(2000). SQ; connecting with our spiritual intelligence. New York: Bloomsbury Publishing.
11. Emmons RA. (2000). Spirituality and intelligence motivation cognition and the psychology of ultimate concern .The International Journal for the Psychology of the Religion; 10(1):3-26.
12. King DB. (2007). The spiritual intelligence project. Canada: Trent University.
13. Amram Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory. San Francisco: the115th Annual Conference of the American Psychological Association.
14. Montakhab–Yegane M ،Arshadi N ،Nesi A. (2014). The relationship between organizational ethics climate with psychological well-being ، organizational commitment ،job stress and turnover intention job: The moderate role of axial self-assessment. Ethic in Science and Technology; 10(1):9-18 (In Persian).
15. Goleman D ،Boyatzis R ،McKee A. (2001). Primal leadership: The hidden driver of great performance. Harvard Business Review; 79(11): 43–51.
16. Goleman D. (1995). Emotional intelligence why it can matter more than IQ. London: Bloomsbury Publishing PLC.
17. Bar-On R. (1997). Development of the Bar-On EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. Chicago ،USA: the 105th Annual Convention of the American Psychological Association.
18. Brackett M ،Mayer JD ،Warner RM. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. Personality & Individual Differences; 36 :1387-1402.
19. Khoshouei MS ،Nouri A. (2013). Factor structure of organizational virtuousness and the role of organizational citizenship behavior in it. Knowledge & Research in Applied Psychology; 14(4):26-34.
20. King DB. (2008). Rethinking clams of spiritual intelligence: A definition ،model and measure. [MA Thesis]. Canada ،Ontario: Trent University.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

21.Jari MH ،Zakeri HM .(2012) .The effect of academic graduate Religious science and art on spiritual intelligence: Effort in order to validate and assess reliability spiritual intelligence scale. Journal of Educational Measurement; 1(1):73-93.

22.Shoja-Heydari M، Liyaghatdar MJ ،Mirshah-Jafari SE ،Isanejad O.(2011) .Examining the validity ، reliability and factor structure of the Bar-On emotional quotient inventory. Journal of Psychology; 15(3):253-266.

23.Allen NJ ،Meyer JP. (1996). Affective ، continuance ،and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior; 49 (3):252-276.

24.Septa A ،Hermawan A ،Hubeis M ،Affenda MJ .(2013) .Affect of esq training emotional intelligence and spiritual intelligence to organizational commitment and job satisfaction. International Journal of Information Technology and Business Managment; 11(1):40-54.

25.Hejazifar S ،Bagheri keni S .(2012).virtue in organization hirsuteness . Islam and Management Research; 1 (3):117-143 (In Persian).

26.Behzadi E ،Neami A ،Beshlideh K. (2015) .The relationship between conscientiousness ،ethic climate and moral leadership with organizational virtuseness. Ethic in Science and Technology; 10(1):63-71 (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.17.2] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]