

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال سیزدهم، شماره دوم (مسلسل ۵۰)، بهار ۱۳۹۷
صص ۹۳-۸۱

بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود

رضا گرجی^۱

منصور ترکیان تبار^۲

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۶/۱۰/۱۴

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود می باشد. روش تحقیق توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود به تعداد ۷۶ نفر می باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده گردید و کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد هوش معنوی امونز (۲۰۰۰) و پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای (قاسم زاده و همکاران ۱۳۹۳) می باشد که پایایی آنها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب مقدار ۰/۸۵ و ۰/۷۹ به دست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، از ضریب رگرسیون تک متغیره و چند متغیره استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد. ($P=۰/۰۰۰۱$)

واژگان‌های کلیدی: هوش معنوی ، اخلاق حرفه ای ، مقطع متوسطه ، دورود

^۱ . کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران.

^۲ . استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه گذاری در آن است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در دنیای امروز، این سازمان، مدیریت و کارکنانی را می طلبد که با داشتن حسی عمیق معنا و مقصود در کار و همبستگی عمیق کارکنان با یکدیگر، بتوانند عملکردی با حداکثر کارایی و اثربخشی داشته باشند، در فعالیت های سازمان مشارکت کرده و به همکارانشان کمک کنند و برای بهبود سازمان و واحد کاری خود پیشنهادهای نوآورانه مطرح کنند. برای کارآمد کردن کارکنان و عملکرد بهتر، میتوان بر هوش معنوی تمرکز بیشتری کرد. با توجه به بازتاب های هوش معنوی در رفتار فردی از جمله خودآگاهی، قدرت تحمل و شکیبایی و انطباق پذیری، هوش فردی میتواند عملکرد فرد را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد (کدخدا و جهانی، ۱۳۸۹).

از طرفی در دهه های اخیر جنبه دیگری از وظایف سازمانی نقش پر اهمیتی یافته است و آن، هوش معنوی و اخلاق حرفه ای است. مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه ای امروزه نقش پر اهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است، به گونه ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پر رنگ و مهمی یافته است. بنابراین مدیران و کارکنان سازمانها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد. زیرا امروزه یکی از معیارهای ارزیابی سازمان ها و یکی از عوامل مهم موفقیت سازمان ها مباحث و اصول اخلاقی می باشد (جانز^۱، ۲۰۰۶: ۸۸). می توان گفت نقش معلم در آموزش و پرورش با نقش گذشته او تفاوت دارد و این تفاوت به خاطر این است که در این زمان هدف، آموزش مطالب و بازگو کردن آنها نیست، بلکه تمام جنبه های شخصیت دانش آموزان را در بر می گیرد. در واقع محتوایی آموزشی از طریق دید و قضاوت معلم و همچنین از اخلاق ارزش های معلم به دانش آموختگان ارائه می شود و معنی و مفهوم پیدا می کند. همه این فعالیت های آموزشی و سرمایه گذاریهای که در آموزش و پرورش انجام می شود. به خاطر پویایی کلاس و تحقق تدریس خوب است که تغییر در تدریس معلمان، بهبود کیفیت را به همراه می آورد (فتحی، ۱۳۸۹: ۷۵).

از آنجایی که جهان سازمانی امروز، جهانی پر رقابت و پر چالش است، این تلاطم محیطی مدیران را بر آن داشته که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند. بنابراین زیربنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد کارکنان در سازمان ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه هایی سنجیده برای بهبود عملکرد است. اندیشه تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان جنبه جدیدی از فعالیت های سازمان را آشکار می کند که هرگز به انسانها، به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی کند و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می کند و به واسطه آن قابلیت های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون میگردد و به نظر میرسد سازمان های آموزشی برای حفظ حیاط و کارکرد خود نیازمند کارکنان و

^۱. Johns

معلمانی باهوش عمیقتر و جدیدتر هستند تا وسیله آن، به طور اثربخش تر به وظایف خود عمل کنند(موسوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۱).

هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق میکند و ظرفیت خارق العاده ای در فرد ایجاد میکند، به گونه ای که می تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. یانگ^۱ (۲۰۰۷) بیان میکند: هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی میکنیم(زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۹).

رعایت اخلاق و معنویت در محیط آموزشی از ضروریات است و رعایت این اصول توسط مدیر یک موسسه آموزشی آن مدارس ضروری تر به نظر می رسد. بنابراین زمانی که یک مدیر در انجام وظایف خود معنویت و اخلاق را مدنظر داشته باشد مسلماً معلمان نیز احساس خوشایندتری خواهند داشت بنابراین با آسودگی خیال بیشتری به فرآیند تدریس خواهند پرداخت و کیفیت آموزش افزایش می یابد. با توجه به آنچه گفت شد هوش معنوی یکی از ویژگی های است که مدیران باید با برخورداری از آن، برای حل مشکلات سازمانی خود از آن به بهترین شکل ممکن استفاده نمایند. آنچه مسلم است مدیرانی که بتوانند از این توانایی برای حل و فصل مسائل سازمانی استفاده کنند، موفقیت بیشتری نسبت به دیگر مدیران خواهند داشت. مدیران مدارس بنا به مسئولیت هایی که در قبال معلمان و دانش آموزان دارند. رعایت شئون اخلاقی یا اخلاق حرفه ای توسط مدیر در محیط کار باعث ایجاد روحیه و احساس رضایت معلمان شده و می تواند روی کیفیت تدریس آنان اثرگذار باشد. و درنهایت این پژوهش دنبال این سوال است که هوش معنوی و اخلاق حرفه ای مدیران بر کیفیت تدریس معلمان مقطع متوسطه شهرستان دورود چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری

هوش معنوی

مدیریت یک سازمان یکی از چالش های مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می آید و این به آن دلیل است که جهت دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان پذیر است. یکی از شایستگی های محوری که موجب موفقیت سازمان میشود، هوش مدیران است مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه شان را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش هایی که مدیران را قادر میسازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند هوش معنوی مدیران است(نادری و رجایی پور، ۱۳۸۹: ۱۲۲). دانا زوهر^۲ اولین کسی است که مفهوم هوش معنوی یا SQ را در سال ۱۹۹۷ میلادی مطرح نمود. هوش معنوی همان خرد است که فرد از طریق آن با درون خود ارتباطی عمیق برقرار میکند و به صلح و آرامشی درونی دست مییابد. آنچه در مورد این هوش حائز اهمیت است اینست که SQ، EQ و IQ فرد را نیز مدیریت کرده و به فرد کمک میکند تا بهترین استفاده را از بهره هوشی و هوش هیجانی خود داشته باشد. مدل ارائه شده توسط زوهر با داشتن مؤلفه های قابل بررسی این مفهوم را در فضای کسب و کار و سازمان قابل بررسی نموده است. (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۲). ادواردز^۳ معتقد است داشتن معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در مورد هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله بین دانش علمی و

^۱. Yang

^۲. Danah Zohar

^۳. Edvardez

دانش نظری را مطرح می کند. لذا نباید داشتن دانش وسیعی در مورد مسائل معنوی و تمرین های آنها را هم ردیف دستیابی به هوش معنوی از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست. هر چند می توان گفت برای بهره مندی موثر از معنویت داشتن توامان دانش نظری و علمی لازم می باشد. (غباری بناب، ۱۳۸۶: ۱۳۹). هوش معنوی هوشی است که با کمک آن فرد به عمیق ترین معانی، ارزش ها، اهداف و بالاترین انگیزش های خود دست میابد. هوش معنوی در واقع هوش اخلاقی فرد است که به وی توانایی درونی برای تشخیص درست از خطا را میدهد. هوش معنوی هوشی است که با کمک آن خوب بودن، حقیقت، زیبایی و دگرخواهی را در زندگی به کار میگیریم (زوهر و مارشال، ۲۰۰۴: ۳۶). ایمنوز در واقع معنویت را از زاویه هوش مورد توجه قرار می دهد و بیان میکند که: هوش معنوی، چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت ها و توانمندی های مورد نیاز است، به گونهای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش میابد» (آمرام، ۲۰۰۹: ص ۶۰). معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی می شود بیلوتا معتقد است معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر خودمان است، این آگاهی ممکن است منجر به تجربه ای شود که فراتر از خودان است (جانسون، ۲۰۰۱: ص ۳۳). سانتوس^۱ معتقد هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است، وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است (۱: شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است (۲). بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند). (۳) اگر خالق هست و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد. (۴) لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرا میخواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از تواناییها کدگذاری شده اند (۵). شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است). (۶) شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (سانتوس، ۲۰۰۶: ۸۰). مهم ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت اند از: ۱. ایجاد آرامش خاطر، به گونه ای که اثر بخشی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد؛ ۲. ایجاد تفاهم بین افراد؛ ۳. مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. آگاهی از خود، شایستگی کلیدی هوش معنوی است. رشد هوش معنوی به معنای آگاهی عمیق تر از خود به عنوان موجودی غیر مادی است، در واقع منبعی از استعدادهای غیر عینی است که پیش تر کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش یابد و مورد استفاده قرار می گیرد، درک او احساس امنیت بوجود می آورد و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می یابد. هوش معنوی رهبران به آنان توانایی انتقال معنا بر مبنای درک پرسش های وجودی خود و پیروان را می دهند. هوش معنوی شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی می باشد و توانایی بدست آوردن قدرتی که ما را برای رسیدن به رؤیایمان یاری می دهد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۱).

اخلاق حرفه ای

امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمانها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا

¹. Santos

یکی از مهمترین موضوع هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمانها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در سازمان ها به وجود آورده است، در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد میشود) در ساختار کلی جامعه ارزشهایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف میکند (رحیمی، ۱۳۹۲: ۶۵). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین میکنند. در حقیقت اخلاق حرفه ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است و بی توجهی سازمان ها به این مسأله می تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد و اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و میتواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح میشود (آرسته و جاهد، ۱۳۹۰ به نقل از صالحی و دادگر، ۱۳۹۵: ۳۶). اخلاق حرفه ای را میتوان به طور عام به مسئولیت پذیری فرد در زندگی شخصی، شغلی و سازمانی دانست که بر حسب هر یک از انواع مسئولیت پذیری، اخلاق شخصی، اخلاق حرفه ای و اخلاق سازمان تحقق می یابد و به طور خاص مسئولیت پذیری در فعالیت حرفه ای دانست در قبال همه کسانی که در محیط حرفه ای قرار میگیرند (قراملکی، ۱۳۹۳: ۱۵). کدهای اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنش ها و واکنش های پذیرفته شده هستند که از سوی سازمانها و جوامع حرفه ای مقرر میشود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورند (پاینه و پرسلی^۱، ۲۰۱۳ ص ۷۱) و به پذیرفتن مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل ختم می شود. اخلاق حرفه ای قواعدی است که افراد در حرفه خود باید رعایت کنند (سلطانزاده، ۱۳۹۳: ۲۱). بدین ترتیب اخلاق حرفه ای چارچوبی بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد میکند که می تواند راهنمایی جهت پاسخگویی به سوال های مربوط به اخلاق باشد (فرج خدا، ۱۳۹۱ ص ۵۱). میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه ای بستگی به میزان کارکرد موفق و قابلیت تغییرپذیری آن دارد. هر قدر رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است و هر قدر محدودیتهای اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پابندی به آن محکم تر خواهد بود (کامانل^۲، ۲۰۰۶: ۴۲). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از گزاره های اخلاقی، بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه و مجموعه ای از کنشها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان ها و مجامع حرفه ای مقرر میشود، تا مطلوبترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد (احرام بافیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۷). بر اساس مبانی اخلاق حرفه ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیر گذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آنها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت وظیفه ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه ای، مسؤولیت های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند. (نعمتی، ۱۳۸۹: ۳۵).

¹ Pressley & Payne

² Comunale

دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش منوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا به این نتیجه دست یافتند که اخلاق بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه ای و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. جعفریان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با این سوال که چه عواملی و چگونه می-توانند بر اخلاق حرفه ای مدیران اثرگذار باشند. آزمون فرضیه ها نشان می دهد که بین مسئولیت اجتماعی و معنویت، بر اخلاق حرفه ای مدیران اثر مستقیم وجود داشته و بین خودشیفتگی و تعارض نقش بر اخلاق حرفه ای مدیران اثر معکوس وجود دارد. همچنین متغیرهای تعدیل-گر فرهنگ سازمانی و ذی-نفعان بر رابطه بین متغیرهای مستقل با وابسته تأثیر میگذارند. یکتایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه شش تهران را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند بر اساس نتایج این پژوهش، تأثیر شاخصهای خودآگاهی، انعطاف پذیری، شکیبایی، تجربه های معنوی و توانایی حل مسئله بر عملکرد تأیید، و تأثیر دو شاخص هدفمندی و تعالی جویی بر عملکرد رد شد. نتایج حاصل از پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان: بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای کارکنان در دستگاه های نشان داد بین اکثر مؤلفه های هوش معنوی و اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. میتوان ادعا کرد سازمانها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و برقراری واحدهایی جهت تنظیم منشور اخلاق حرفه ای در سازمانها و کنترل بر رعایت مفاد این منشورها، میتوانند شاهد موفقیت های بیشتری برای سازمان خود باشند. اسپرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی پرداختند نتایج این پژوهش نشان داد هوش معنوی مدیران نقش و تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان دارد و مؤلفه معنا و هدفدار بودن کار بیشترین تأثیر و مؤلفه های شعور و خودآگاهی و موهبت و تعالی جویی در مراتب بعدی قرار دارند و در نهایت حقیقت اعمال مدیران کمترین تأثیر بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتیجه نوبنی در مورد تقویت عملکرد کارکنان از طریق بکارگیری هوش معنوی در سازمانهای دولتی کشور به دست آمد. جرج و ویسوام^۱ (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با عنوان ارتباط هوش معنوی با اثربخشی کیفیت تدریس معلم با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان این نتیجه رسید که بین هوش معنوی با کارایی و کیفیت تدریس معلمان رابطه وجود دارد. سوزان و ادماند^۲ (۲۰۱۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق حرفه ای به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه ای در محیط آموزشی موجب میشود تا اعضای علمی بتوانند به توانایی های دانشجویان دسترسی پیدا کنند و تضادها را در محیط کار بهتر کشف نموده و حل نمایند یافته های پژوهش بیرال^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در مورد سطح هوش هیجانی معلمان در مدارس غیرانتفاعی در مقطع متوسطه در جزیره قبرس، نشان دادند که بین هوش هیجانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. هم چنین، بین هوش هیجانی معلمان از نظر سن تفاوت معناداری وجود ندارد. جورج^۴ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار" ۲ دریافت که مدیران با هوش معنوی بالا می توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و

¹. George, & Visvam

². Edmund and Susan

³. Birol

⁴. George

⁵. Amram & et all

حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. آرام و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان دادند هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیری بسزایی دارد و با آنچه عامل و تداوم بخش نوآوری و تعهد است.

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهشی می توان دریافت که مدیران با توجه به نقش حساسی که در مدیریت دارند می بایست از نظر خصوصیات اخلاقی و هوش از سایر افراد نیز متمایز باشند چرا که رفتار یک مدیر تمامی سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد و از آنجا که در محیط آموزشی هدف اصلی تربیت نسل جوان جامعه است لذا پایداری مدیر به اخلاقیات و داشتن هوش معنوی بالا از ملزومات است از طرفی وقتی اصول اخلاقی رعایت شود معلمان احساس اعتماد بیشتری به مدیران دارند و این امر منجر به بهبود امر تدریس و افزایش کیفیت تدریس خواهد شد و فرآیند یاددهی - یادگیری موثرتری توسط معلم در کلاس درس شکل خواهد گرفت.

فرضیه های پژوهش:

هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد .

فرضیه های جزئی

- ۱- زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد .
- ۲- توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد .
- ۳- خودآگاهی و عشق و علاقه بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد .
- ۴- پرداختن به سجایای اخلاقی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد .

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ روش توصیفی - پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود به تعداد ۷۶ نفر است که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده گردید و به عبارت دیگر؛ تعداد اعضاء جامعه آماری و نمونه با هم برابر هستند. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه های ذیل استفاده شده است.

استاندارد هوش معنوی ایمنونز: این پرسشنامه دارای ۴۲ سوال بوده و هدف آن بررسی مولفه های هوش معنوی (زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، خودآگاهی و عشق و علاقه، پرداختن به سجایای اخلاقی) می باشد. پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب مقدار ۰/۸۵ تعیین شده است.

پرسشنامه اخلاق حرفه ای (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۳): این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال بوده و هدف آن بررسی مولفه های اخلاق حرفه ای (مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی) می باشد. پایایی این پرسشنامه بر اساس فرمول آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برآورد گردید.

یافته های پژوهش

آزمون فرضیه اصلی پژوهش:

- هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر دارد .

جدول (۱): آزمون آماری برای تحلیل تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای

Sig.	F	ضریب تعیین			ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۱۷/۱	۰/۰۷			۰/۲۵۷	
$Y=a_0+a_1X+E_1$						
Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۱/۵	-----	۰/۲۱۵	۲/۴۷	(Constant)	هوش معنوی
۰/۰۰۰۱	۴/۱	۰/۲۵۷	۰/۰۵۴	۰/۲۳	اخلاق حرفه ای	

چنانچه در جدول (۱) مشاهده می شود کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون t برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این بیانگر آن است که هوش معنوی مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد

آزمون اولین فرضیه فرعی

- زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۲): آزمون آماری برای تحلیل تأثیر زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اخلاق حرفه ای

Sig.	F	ضریب تعیین			ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۱۲/۹	۰/۰۵۱			۰/۲۳	
$Y=a_0+a_1X+E_1$						
Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر وابسته	متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۳/۲	-----	۰/۲	۲/۶۴	(Constant)	زمینه تفکر کلی و
۰/۰۰۰۱	۳/۶	۰/۲۲۵	۰/۰۴۹	۰/۱۷۸	اخلاق حرفه ای	بعد اعتقادی

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می شود کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون t برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این بیانگر آن است که زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

آزمون دومین فرضیه پژوهش

- توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معناداری دارد.

جدول (۳): آزمون آماری برای تحلیل تأثیر توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر اخلاق حرفه ای

Sig.	F	ضریب تعیین			ضریب همبستگی
۰/۰۰۰۱	۲۱/۳	۰/۰۸۱			۰/۲۸۵
$Y=a_0+a_1X+E_1$					

Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر مستقل	متغیر وابسته
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۲/۴	-----	۰/۱۹۸	۲/۴۵	(Constant)	توانایی مقابله و
۰/۰۰۰۱	۴/۶۲	۰/۲۸۵	۰/۰۵۱	۰/۲۴	اخلاق حرفه ای	تعامل با مشکلات

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می شود کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون t برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این بیانگر آن است که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

- خودآگاهی و عشق و علاقه بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۴): آزمون آماری برای تحلیل تأثیر خودآگاهی و عشق و علاقه بر اخلاق حرفه ای

Sig.	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی			
۰/۰۰۴	۸/۲۹	۰/۰۳۳	۰/۱۸۲			
$Y=a_0+a_1X+E_1$						
Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر مستقل	متغیر وابسته
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۷/۳	-----	۰/۱۶۷	۲/۸۸	(Constant)	خودآگاهی و
۰/۰۴	۲/۸۸	۰/۱۸۲	۰/۰۴۲	۰/۱۲۱	اخلاق حرفه ای	عشق و علاقه

چنانچه در جدول (۴) مشاهده می شود کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون t برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این بیانگر آن است که خودآگاهی و عشق و علاقه مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که خودآگاهی و عشق و علاقه بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

- پرداختن به سجایای اخلاقی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۵): آزمون آماری برای تحلیل تأثیر پرداختن به سجایای اخلاقی بر اخلاق حرفه ای

Sig.	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی			
۰/۰۰۲	۱۰/۲	۰/۰۴۱	۰/۲۰۱			
$Y=a_0+a_1X+E_1$						
Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد			متغیر مستقل	متغیر وابسته
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۱/۵	-----	۰/۲۲۸	۲/۶۳	(Constant)	پرداختن به
۰/۰۰۲	۳/۱۹	۰/۲۰۱	۰/۰۵۶	۰/۱۷۹	اخلاق حرفه ای	سجایای اخلاقی

چنانچه در جدول (۵) مشاهده می شود آن است که کلیه پیش فرض های این آزمون رعایت شده و سطح معنی داری (Sig.) آزمون t برای متغیر اخلاق حرفه ای، کمتر از ۰/۰۵ می باشد که این بیانگر آن است که پرداختن به سجایای اخلاقی مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض پژوهش تایید و می توان چنین نتیجه گرفت که پرداختن به سجایای اخلاقی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود به انجام رسیده است. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها در خصوص فرضیه اصلی بیانگر آن است که هوش معنوی مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد. این بدان معناست که هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴)، (۱۳۹۳)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، اسهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱)، جرج و ویوام (۲۰۱۳)، بیرال و همکاران (۲۰۰۹)، آمرام و همکاران (۲۰۰۷)، و سوزان و ادماند (۲۰۱۲) همسو می باشد.

نتیجه حاصل از آزمون اولین فرضیه فرعی پژوهش نیز نشان داد که که زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد. این بدان معناست که زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش های اسهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱)، جرج و ویوام (۲۰۱۳)، بیرال و همکاران (۲۰۰۹)، آمرام و همکاران (۲۰۰۷)، سوزان و ادماند (۲۰۱۲)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می باشد.

آزمون دومین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات توسط مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد. این بدان معناست که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه با پژوهش های دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، جرج و ویوام (۲۰۱۳)، بیرال و همکاران (۲۰۰۹)، آمرام و همکاران (۲۰۰۷)، و سوزان و ادماند (۲۰۱۲) همسو می باشد.

آزمون سومین فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که خودآگاهی و عشق و علاقه مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد. لذا فرض صفر رد شده و می توان چنین نتیجه گرفت که خودآگاهی و عشق و علاقه بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد.

این نتیجه با پژوهش های اسهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱)، جرج و ویوام (۲۰۱۳)، بیرال و همکاران (۲۰۰۹)، جرج (۲۰۰۶)، آمرام و همکاران (۲۰۰۷)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، یکتایی و همکاران (۱۳۹۴)، همسو می باشد.

آزمون چهارمین فرضیه فرعی پژوهش نیز نشان داد که پرداختن به سجایای اخلاقی توسط مدیران توانسته است اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار دهد. این بدان معناست که پرداختن به سجایای اخلاقی بر اخلاق حرفه ای مدیران مقطع

متوسطه شهرستان دورود تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه با پژوهش های دهقانیان و همکاران (۱۳۹۴)، جعفریان و همکاران (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، اسپهرلوس و داداشی خاص (۱۳۹۱)، پور افکاری و همکاران (۱۳۹۰) بیرال و همکاران (۲۰۰۹)، جورج (۲۰۰۶)، آمرام و همکاران (۲۰۰۷) همسو می باشد.

امروزه هوش معنوی و کاربرد آن در فعالیت های فردی و سازمانی اهمیت فراوانی یافته است. هوش معنوی قدرت درگیری ذهنی فرد با مسائل و مشکلات دنیای پیرامون را افزایش داده و فرد را به مرحله ای از خودآگاهی می رساند که بتواند با دیگران ارتباط و تعامل منطقی برقرار کرده و درک درستی از شرایط موجود داشته باشد. جهان امروز، جهان رقابت است و سازمان هایی می توانند در رقابت با رقبای خود موفق تر باشند که بتوانند از قابلیت ها و توانمندی های نیروی انسانی خود حداکثر بهره برداری را داشته باشند. بنابراین در وهله اول لازم است همه مدیران از ظرفیت های بالقوه کارکنان خود آگاهی داشته و زمینه را برای به فعل رساندن این ظرفیت ها مهیا سازند. اخلاق و اخلاق گرایی جزء لاینفک زندگی انسان است. اخلاق به زندگی فردی و اجتماعی انسان هویت می بخشد و مانع از انحراف وی از مسیر درست می شود. گرایش به اخلاق سبب ایجاد تعهد شده و عزت نفس و اعتماد به نفس فرد را ارتقاء می بخشد. اخلاق و اخلاق گرایی در محیط های کاری باعث می شود تا کارکنان به حفظ احترام به دیگران و مسئولیت پذیری؛ خود را در جهت خدمت به جامعه متعهد دانسته و برای تحقق اهداف سازمانی خود از هیچ تلاشی فرو گذار نباشد. بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش های مشابه این واقعیت آشکار می شود که مدیران مدارس می توانند با بهره گیری مثبت و مفید از هوش معنوی، اخلاق حرفه ای را در خود تقویت کرده و زمینه را برای انجام درست و بهینه امور و فعالیت های سازمانی خود فراهم سازند.

منابع

فارسی

- آراسته حمید رضا؛ جاهد حسینی (۱۳۹۰). "رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها". فصلنامه نشاط علم، دوره اول شماره ۲، صفحات ۳۳-۴۰.
- ابراهیمی، سیدعلیرضا، حلاجیان، ابراهیم، میربلوک بزرگی، شایسته (۱۳۹۲). "هوش معنوی کارکنان دستگاه های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه ای آنان". مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره نوزدهم، ۴۱-۵۲.
- احرام بافیان، منیر، کرمی پور، محمدرضا، کامیاب، تجاسب (۱۳۹۵). "اخلاق حرفه ای و عوامل مرتبط با آن در بین مشاوران دبیرستان ها". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱، صفحات ۸۹-۸۰.
- اسپهرلوس وحیده، داداشی خاص اسماعیل (۱۳۹۱). "تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی". فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم شماره سه. صفحات ۹۷-۱۳۵.
- جعفریانی، حسن؛ یازرلو، علی (۱۳۹۴). "بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای در مدیران صنعتی (بخش خصوصی استان گلستان)". فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، مقاله ۱ دوره ۴، صفحات ۲۵-۵۰.

- دهقانان، حامد، حقیقت، فاطمه، مفاخری، فهیمه (۱۳۹۴). "بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا". نشریه علمی - ترویجی، سال دهم، شماره ۳ صص ۸۷-۱۰۲
- رحیمی، حمید، آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان؛ دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۶۷-۶۱.
- زارعی متین، حسن و خیراندیش، مهدی و جهانی، حوریه. (۱۳۹۰). "شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران". پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم، صفحات ۹۴-۷۱.
- سلطانزاده، وحید، امراهی، اکبر، اسم حسینی، غلامرضا (۱۳۹۳). "وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه ای اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری"، فصلنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱، صفحات ۲۳-۱۹.
- صالحی، محمد، دادگر، زهرا (۱۳۹۵). "رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری". فصلنامه اخلاق زیستی، سال ششم، شماره بیستم، صفحات ۴۶-۳۳.
- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلی؛ نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶). "هوش معنوی، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی؛ سال سوم، شماره دهم، صفحات ۱۴۷-۱۳۵.
- فتحی، آیت (۱۳۸۹). "بررسی رابطه احساس کارآمدی با کیفیت آموزشی دبیران متوسطه شهر تبریز با تاکید بر روش فلندز". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز. صفحات ۷۹-۷۴.
- فرج خدا، تهمینه، لطیف نژاد رودسری، رباب، عباسی، محمود (۱۳۹۱). "ضرورت طراحی کدهای اخلاقی برای ارائه دهندگان خدمات سلامت باروری در ایران، فصلنامه اخلاق پزشکی" دوره ۶، شماره ۲۲، صفحات ۵۳-۳۵.
- فرهنگ، علی اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره؛ نرگسیان، عباس (۱۳۸۸). "هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین"؛ فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۴، شماره ۱۵، صفحات ۵۷-۳۱.
- قاسم زاده، ابوالفضل، زوار، تقی، مهدیون، روح الله، رضایی، ادیبه (۱۳۹۳). "رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صفحات ۸-۱.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۹۳). "اخلاق حرفه ای". تهران: انتشارات مجنون.
- کدخدای، محمد، جهانی، حوریه (۱۳۸۹). "منطبق پذیری هوش معنوی در فرآیند تصمیم گیری". سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت ایران
- موسوی، سیدحسین؛ طالب زاده نوبریان، محسن؛ شمس مورگانی، غلامرضا (۱۳۹۰). "بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان های شهرستان زنجان". فصلنامه روانشناسی تربیتی، دوره ۹۹، شماره هفتم. صص ۹۹-۱۰۴.

- نعمتی، محمد علی، محسنی، هدی سادات (۱۳۸۸). "اخلاق در آموزش عالی: مولفه ها، الزامات و راهبردها". تهران: نشر پژوهشکده تحقیقات استراتژیک.
- یکتایی، محمدرضا، علیپور، مهدی، خسروی، علی، بذرافشان، حانیه (۱۳۹۴). "بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران)". مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۳۱، شماره ۴ صفحات ۱۲۸۷-۱۲۶۸.
- انگلیسی
- Amram, Y. (2009): **The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership**. Unpublished doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA.56-71
- Birol, C., Atamtürk, H., Silman, F.A., Atamtürk, N., & Sensoy, S., (2009) : **A comparative analysis of teachers' perceptions of emotional intelligence and performance management in the secondary schools of the TRNC**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 1, 1, 2600-2605.
- Comunale C L, Sexton T R and Gara S C (2006): **Professional ethical crises: A case study of accounting majors**. Managerial Auditing Journal. 21 (6) 636-656.
- George ,M.(2006):**Practical application of spiritual intelligence in the workplace. Human Resource Management International, Digest Journal**, 14(5), 3-5.
- George ,R., & Visvam,S (2013): **Spiritual Intelligence, its correlation with Teacher Effectiveness and Academic achievement-A Study**. International Journal of Education and Psychological Research, 2(2), 106-110
- Payne D and Pressley M (2013): **A transcendent code of ethics for marketing professionals. International Journal of Law and Management**. 55 (1) 55-73
- Santos, S (2001). What is spiritual intelligence? How it benefits a person?,p1-2 17) Wigglesworth, c. (2001): **spiritual intelligence and why it matters**. www.Consciuspursuits. com ,41 18)
- Susan C, Edmund O(2012):**Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. Journal of Accounting Education** 30 (1): 80-99.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2004):**S O-Spiritual intelligence, the ultimate intelligence**", London: Bloomburypp89-104