

صفحات ۱۳۲ - ۱۱۵

## بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کادر پزشکی بیمارستان

اسداله مهر آرا<sup>۱</sup>

صدیقه طوطیان اصفهانی<sup>۲</sup>

علی کشاورز<sup>۳</sup>

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کارکنان تحقیق شکل گرفته، روش تحقیق این پژوهش توصیفی (توصیف تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای در قلمرو مکانی بیمارستان مورد نظر در قلمرو زمانی از فروردین ۱۳۹۶ تا شهریور ۱۳۹۶) و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را پزشکان، پرستاران، ماما، تکنسین ها، کادر پزشکی بیمارستان به تعداد ۳۹۹ نفر می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی نمونه ها انتخاب و ۱۹۷ پرسشنامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه، هوش معنوی کارکنان کینگ (۲۰۰۸) استفاده شد و آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هوش معنوی ۰/۸۱۵ و ۰/۷۸۶ می باشد. بنابراین پرسشنامه های تحقیق از پایایی بسیار بالایی برخوردار بوده و برای تایید مجدد روایی از طریق توزیع آن در بین خبرگان روایی آن مجددا مورد تایید قرار گرفته و روایی آن در حد مورد قبول می باشد. با توجه به وجود تاثیر معنادار متغیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای می توان جهت افزایش هر یک از چهار مولفه هوش معنوی تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری برنامه ریزی بلند مدت صورت گیرد.

### کلمات کلیدی

هوش معنوی - اخلاق حرفه ای - تفکر وجودی انتقادی - مفهوم شخصی - آگاهی متعالی - گسترش حالت هوشیاری.

۱ - استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، مازندران، ایران (نویسنده مسئول)

mehrra\_a@yahoo.com

۲ - استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران شرق، تهران، ایران

tootian\_ir@yahoo.com

۳ - دانشجوی مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، مازندران، ایران

a.Keshavarz87@yahoo.com

## طرح مسأله

امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌تری مواجه بوده و خواستار کار با معنا و هدفمند هستند و به دنبال ایجاد محیط‌های کاری مناسب به منظور پرورش خلاقیت و استعداد‌های خود می‌باشند (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۱). واژه هوش معنوی هنوز برای بسیاری از افراد ناشناخته بوده و این خود نشان از پیچیدگی بشر، ذهن و اندیشه وی می‌باشد. معنویت طبیعتاً ذهنی و شخصی ولی هوش جهت حل مسائل عینی و دنیای بیرونی ما می‌باشد. این هوش به یک موقعیت خاص محدود نمی‌شود و به ما اجازه می‌دهد تا موقعیت را تحت کنترل درآوریم نه اینکه تحت کنترل موقعیت قرار بگیریم (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۹-۱۰). امروزه رفتار سازمانی، بیش از حوزه‌های دیگر دستخوش تغییرات شده، تا جایی که رفته‌رفته ما شاهد حاکمیت پارادایم جدید با توجه به ارزش‌های انسانی خواهیم بود، یعنی چرخش پارادایمی به انسانی تعالی جوی کمال‌خواه. (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۲-۳). انسان ممکن است بطور ذاتی به معنویت توجه کند، زیرا مردم نیاز به پرسیدن سؤالات غایی مرتبط به معنا و هدف زندگی دارند و فعالانه به دنبال ارزش و اعتبار تجارب و ارتباطات خودشان می‌گردند. (نازل، ۲۰۰۴: Xi). هوش معنوی «مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی است که به آگاهی یکپارچه و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک نموده و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود. (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶). هوش معنوی شامل مجموعه توانایی که متصل به منابع معنوی هستند (آمرام، ۲۰۱۰: ۲). هوش معنوی توانایی رفتار دلسوزانه و حکیمانه با متانت بدون توجه به شرایط محیطی است. (ویگلزورث، ۲۰۱۲: ۴) هوش معنوی یک خودآگاهی عمیق است که انسان بیش از پیش از ابعاد خویشتن آگاه می‌شود. نه تنها از بدن بلکه از ذهن، بدن و روح خود آگاه می‌شود (سیسک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). با توجه به آنکه معنویت و هوش معنوی در ایجاد ارزش‌ها و دیدگاه‌های افراد نقش عمده‌ای ایفا می‌کند (سیسک، ۲۰۰۸)، بررسی این مفهوم در ادبیات کسب و کار بسیار ضروری و حیاتی خواهد بود، چرا که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر

خود وارد محیط کار می‌شود، آن‌ها روح منحصر به فرد خود را با خود به محیط کار می‌آورند و از این طریق بر اثربخشی و کارایی سازمان تأثیر عمده‌ای می‌گذارند. (غیور و ساغروانی، ۱۳۸۹: ۲۷). یکی از دغدغه‌های مدیران بخصوص در مراکز پزشکی و درمانی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه‌ها و تعهد حرفه‌ای است، به نحوی که کارکنان با مسئولیت‌پذیری و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پرداخته و نهایتاً اخلاق حرفه‌ای خود را جامه عمل بپوشانند. متأسفانه با پیچیده‌تر شدن شرایط اقتصادی جامعه، میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی و غیر مسوولانه در محیط‌های کاری پزشکی نیز نسبت به گذشته فزونی یافته و مشکلات عدیده‌ای را برای جامعه به بار آورده است. بر این اساس، مدیران مراکز پزشکی برای اتخاذ تصمیمات بر پایه استاندارد‌های اخلاقی، تحت فشار زیادی قرار هستند، چرا که در محیطی شفاف (نسبت به گذشته) کار می‌کنند و اعمال و رفتارهای آنها به صورتی روشن و واضح در انظار عمومی و بعضاً در فضای مجازی و رسانه‌های اجتماعی جلوه‌گر می‌شود. بنابراین، مجموعه‌ای رهنمودهای اخلاقی و ارزشی که مدیران را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری می‌نماید و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر می‌سازد، به عنوان یک ضرورت اساسی مطرح گردیده و مورد توجه مدیران قرار گرفته است (قاسمی، ۱۳۹۰: ۸۷). همچنین بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ‌کند (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹: ۱۳۸). اهمیت کار حرفه‌پزشکی به لحاظ حساسیت کاری آن و ارتباط با روح و جسم بیماران و حتی ورود کادر پزشکی به لحاظ نوع کار به فضای خصوصی و اخلاقی افراد از اهمیت بسیاری برخوردار است و کادر پزشکی بیمارستان‌ها نقش بسیار مهمی در درمان افراد را در حوزه کاری خود دنبال می‌کند لذا ضروری است تا اخلاق حرفه‌ای در این حوزه بررسی گردد. بخصوص تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای از موضوعات مهم قابل بحث در حوزه پزشکی بوده که مطالعه

آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا با هدف بررسی تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تحقیق شکل گرفته است. علاوه بر این، بدون شک اخلاق حرفه‌ای جزء اولویت‌های اساسی مدیران مراکز درمانی می‌باشد و به تبع در بیمارستان نیز دستیابی به میزان بالای اخلاق حرفه‌ای حائز اهمیت است. بنابراین در این مقاله بر آنیم، که تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای را بررسی کرده و میزان آن را دریابیم، تا مشکل کم توجهی به اخلاق حرفه‌ای که متأسفانه گریبانگیر هر سازمانی می‌تواند شود را کاهش دهیم.

### مبانی نظری

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از باید‌ها و نباید‌ها که کارکنان یک سازمان (جامعه) در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، باید رعایت نمایند (قاسمی، ۱۳۹۰: ۸۹). اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل *Work Ethics* یا *Professional Ethics* معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹: ۱۳۸ - ۱۳۹). واژه اخلاق در فرهنگ لغت به معنی عادت، رویه، سبب به آن دسته از صفات مثبت گفته می‌شود که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند. به طور ساده شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. به تعبیری دیگر، اخلاق معرفتی است که از افعال اختیاری انسان بر اساس یک سیر عقلایی شکل می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۹۰: ۸۷). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای باید رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹: ۱۳۹). خط مشی اخلاقی که از منشور اخلاقی سرچشمه گرفته باشد، در قبال مشتریان، رقبای سهامداران، تامین کنندگان، شهروندان، محیط زیست و ... حساس و پاسخگو است (قاسمی، ۱۳۹۰: ۸۸-۸۹).

هوش یک پیش‌بینی کننده سازگاری زندگی در اجتماع می‌باشد. (آنیماساهان<sup>۱</sup>،

۲۰۱۰: ۱۲۱). هوش به عنوان توانایی جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و دارای فرایندی ۵ مرحله ای که به ترتیب عبارتند از: برنامه ریزی، جمع آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات می داند، که این ۵ مرحله را به طور گردشی به نام «مدار اطلاعات» نامیده است. (چامپگن، ۲۰۰۶: ۴). معنوی و معنویت معرب مینوی پارسی به هر آنچه که شامل یا مربوط به معنی و روح باشد گفته می شود و مقابل ظاهری و مادی است. معنویت یعنی وجود معنا و هر آنچه مادی نباشد را معنوی گویند. از دین به معنویت استعاره می شود (دهخدا، ۱۳۷۷). معنوی در مقابل لفظی است و در معنی روحانی در مقابل مادی و باطنی در مقابل ظاهری هم بکار می رود. معنویت می تواند امر قدسی یا غیبی، ارزشهای اخلاقی، دین، عرفان و ... هر نوع معنابخشی به زندگی را دربرگیرد.

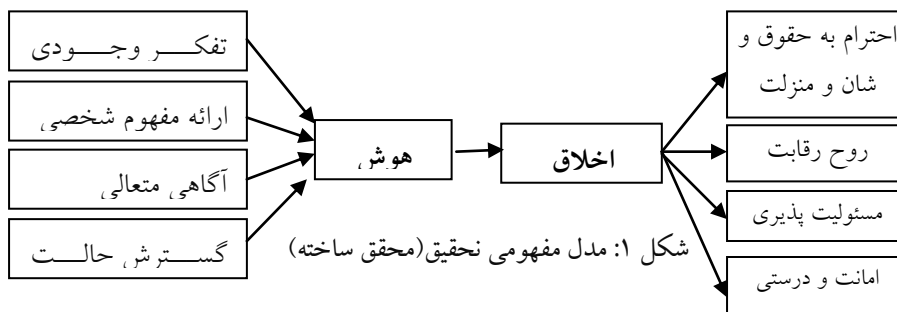
زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد (ملکیان، ۱۳۸۹: ۳۷۶). معنویت یک ثروت فوق العاده می باشد، که به دلیل دارا بودن ساخت متفاوت، در قالب یک تعریف ساده نمی گنجد. معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خودشناسی است (ساغروانی، ۱۳۸۹: ۲۱). معنویت در قلب و مغز همه مردان و زنان در هر مکانی و در هر سنت مذهبی و غیرمذهبی وجود دارد و انسانها در طبیعت، معنوی هستند. معنویت، حالت طبیعی همگی ماست. وقتی معنویت خود را جدی نگیریم، مشکل به وجود خواهد آمد. این موضوع مرگ یا زندگی است. یک فرد ممکن است از نظر فیزیکی (جسمش) زنده باشد ولی از نظر معنویت مردای بیش نباشد (جاین و پاروهیت، ۲۰۰۶: ۲۲۸). معنویت در کار هر دو بعد فردی و سازمانی را مورد تشویق قرار می دهد (پچسا و نگا و داچون، ۲۰۱۲: ۱۹۱). هوش معنوی «توانایی رفتار با دلسوزی و حکمت همراه با حفظ آرامش درونی و بیرونی قطع نظر از عوامل بیرونی» است (ویگلز فورث، ۲۰۱۲: ۳). هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های عقلانی است که کمک به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و خارج از جهان مادی موجودیت شخص، و منجر به تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت-های معنوی می شود (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶). تحقیقات دیگری به شرح جدول ۱ در مورد

هوش معنوی و معنویت و اخلاق حرفه ای انجام شده است:

| محققین           | سال  | نتیجه                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| باقری و همکاران  | ۱۳۹۶ | معنویت سازمانی یکی نیازهای مهم موفقیت سازمان‌ها است.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| یعقوبی و همکاران | ۱۳۹۲ | بین بهداشت روانی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| لطفی و سیار      | ۱۳۹۲ | بین هوش معنوی و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| عابدی و رستگار   | ۱۳۹۱ | بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای رابطه معنادار مثبت وجود دارد.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ساغروانی         | ۱۳۸۸ | هوش معنوی کارکنان با تعهد سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| برهانی و دیگران  | ۱۳۹۰ | موانع کسب اخلاق حرفه ای شامل کمبود علاقه مندی به حرفه پرستاری، کمبود خودآگاهی، کمبود مدرسین مسلط به علم اخلاق، نارسایی برنامه درسی، استفاده از روش‌های نامناسب در آموزش موضوع‌های اخلاقی، مشکلات ارزشیابی و کمبود ابزارهای عینی برای ارزیابی دانشجویان در زمینه اخلاق حرفه ای، محدودیت محیطی بالینی می‌داند. |
| کیانی و دیگران   | ۱۳۸۷ | ویژگیهای شخصیتی با میزان رعایت اصول اخلاقی توسط روان‌شناسان و مشاوران رابطه معنا دار دارد.                                                                                                                                                                                                                   |

پژوهش حاضر به دنبال تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای در یکی از بیمارستان

کشور<sup>۱</sup> انجام یافته است. با توجه به پیشینه مطرح شده تحقیقات داخل و خارج کشور در ارتباط با دو متغیر هوش معنوی و اخلاق حرفه ای و مباحث و نظریات بیان شده، در این پژوهش هوش معنوی به عنوان متغیر مستقل و اخلاق حرفه ای به عنوان متغیر وابسته مورد پژوهش قرار گرفتند. لازم به ذکر است که در زمینه هوش معنوی تاکنون نظریه های مختلفی بیان شده، که به مدل های آمرام (۲۰۱۴)، نیل و همکاران (۲۰۰۴) می توان اشاره کرد. در این تحقیق از مدل کینگ (۲۰۰۸)، که جدیدترین مدل موجود از هوش معنوی بود استفاده شد. با توجه به مباحث ذکر شده می توان هوش معنوی را به عنوان مجموعه ای از ظرفیت های عقلانی که کمکی به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و خارج از جهان مادی موجودیت شخص در نظر گرفت که منجر به خروجی هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم ما فوق و سلطه حالت های معنوی می شود. چهار مولفه اصلی برای هوش معنوی شامل تفکر وجودی انتقادی (ظرفیت تفکر انتقادی طبیعت موجودیت، حقانیت، عالم هستی، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی است)، ارائه مفهوم شخصی (توانایی ساخت مفهوم شخصی و مفهوم تجربیات ذهنی و فیزیکی، شامل ظرفیت تولید و تسلط بر هدف زندگی)، آگاهی متعالی (ظرفیت شناسایی ابعاد متعالی خویش، دیگران و جهان مادی از طریق هوشیاری، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آنها با شخص)، گسترش حالت هوشیاری (توانایی ورود به موقعیت های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن) است (کینگ، ۲۰۰۸: ۵۶). با توجه به مبانی نظری فوق مدل مفهومی تحقیق نیز بصورت زیر خواهد بود:



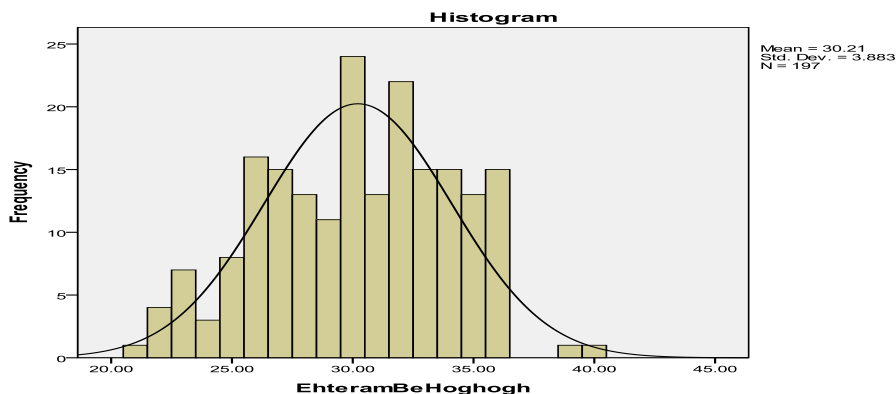
۱ - به دلیل رعایت اصول اخلاقی در پژوهش نام این مرکز درمانی (بیمارستان) محفوظ و در اختیار مجله قرار گرفته است.

## روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی (توصیف تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای در قلمرو مکانی بیمارستان مورد نظر در قلمرو زمانی از فروردین ۱۳۹۶ تا شهریور ۱۳۹۶) و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را پزشکان، پرستاران، ماما، تکنسین ها، کادر پزشکی بیمارستان به تعداد ۳۹۹ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی می باشد و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر را به عنوان نمونه تحقیق محاسبه ولی برای اطمینان بیشتر ۲۵۰ پرسشنامه در جامعه تحقیق پخش گردید و تعداد ۲۱۰ پرسشنامه عودت داده شد. از این تعداد، ۱۳ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا نبودند و در نهایت تعداد ۱۹۷ پرسشنامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه، هوش معنوی کارکنان کینگ (۲۰۰۸) و اخلاق حرفه ای استفاده شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هوش معنوی ۰/۸۱۵ و ۰/۷۸۶ می باشد. بنابراین پرسشنامه های تحقیق از پایایی بسیار بالایی برخوردار می باشند. پرسشنامه ها استاندارد بودند و روایی مناسبی داشتند و برای تایید مجدد روایی از طریق توزیع آن در بین خبرگان روایی آن مجددا مورد تایید قرار گرفته و روایی آن در حد مورد قبول می باشد.

## بحث و بررسی

مؤلفه احترام به حقوق و شأن منزلت انسان، روح رقابت چولگی مثبت، اما مسؤلیت پذیری، امانت و درستی، تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی، حالت هشیاری چولگی منفی دارند، بنابراین قبل از تحلیل فرضیات، تبدیل جذر انجام می شود. شکل ۲: بررسی نمونه فرض نرمال بودن (مؤلفه احترام به حقوق و شأن منزلت انسان)





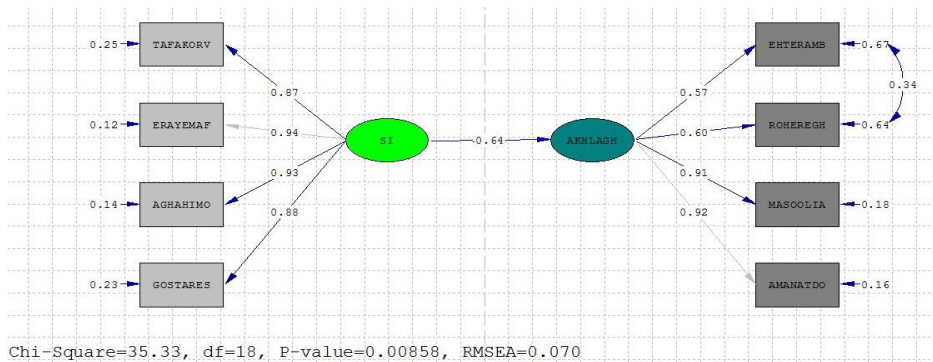
برای بررسی خطی بودن روابط و همگنی واریانس ها مقادیر شاخص های مدل معادلات ساختاری دو به دو با استفاده از Scatter Plot کنار هم قرار می گیرند که نشان می دهد همگنی واریانس ها و خطی بودن رعایت شده و برازش مدل به شرح زیر (ماتریس واریانس- کوواریانس مشاهده شده یا ماتریس واریانس- کوواریانس پیش بینی شده توسط مدل باید مقادیری نزدیک به هم یا برازش داشته باشد) انجام شد..

### جدول ۲: شاخص های برازش مدل اولیه

| عنوان شاخص            | دامنه مورد قبول | مقدار   | نتیجه     |
|-----------------------|-----------------|---------|-----------|
| $X^2/df$ <sup>۱</sup> | $X^2/df \leq 3$ | ۵ / ۱   | رد مدل    |
| RMSEA <sup>۲</sup>    | RMSEA < 0.09    | ۰ / ۰۰۰ | تایید مدل |
| GFI <sup>۳</sup>      | GFI > 0.9       | ۰ / ۸۹  | رد مدل    |
| AGFI                  | AGFI > 0.85     | ۰ / ۸   | رد مدل    |
| CFI <sup>۴</sup>      | CFI > 0.90      | ۰ / ۹۴  | تایید مدل |
| IFI <sup>۵</sup>      | IFI > 0.90      | ۰ / ۹۴  | تایید مدل |
| NNFI <sup>۶</sup>     | NNFI > 0.90     | ۰ / ۹۱  | تایید مدل |
| RFI <sup>۷</sup>      | RFI > 0.90      | ۰ / ۸۹  | رد مدل    |

به پیشنهاد لیزرل کوواریانس خطایی برای اصلاح مدل اعمال شد، بنابراین با توجه به پیشنهاد لیزرل مولفه احترام به حقوق و شان منزلت انسان و مولفه روح رقابت کوواریانس منفی برقرار شد. لیزرل پیشنهادهای دیگری هم داشت که تأثیر زیادی در برازش مدل نداشت، لذا از ادامه ایجاد کوواریانس منفی صرفه نظر شد پس از اجرای این اصلاح مدل نهایی حاصل شد.

- 
- 1 Chi square divided to degree of freedom
  - 2 Root mean square error of approximation
  - 3 Goodness of fit index
  - 4 Comperation fit index
  - 5 Incremental fit index
  - 6 Non-Normed Fit Index
  - 7Relative Fit Index



شکل ۳: مقادیر استاندارد مدل نهایی

همانطور که در شکل بالا نشان داده شده است، هوش معنوی مولفه‌های احترام به حقوق و شان منزلت انسان، روح رقابت، مسئولیت‌پذیری و امانت و درستی نیز متغیر اخلاق حرفه‌ای را اندازه‌گیری می‌کنند.

| جدول ۳: تاثیر شاخص‌ها در مدل |              |                             |         |                |               |        |                                                   |
|------------------------------|--------------|-----------------------------|---------|----------------|---------------|--------|---------------------------------------------------|
| نتیجه                        | سطح معنی‌دار | مقدار واریانس تبیین شده (R) | مقدار T | خطای استاندارد | استاندارد شده | برآورد | تاثیر شاخص معنوی بر شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در مدل |
| تایید                        | P<0.01       | ۰ / ۵۸                      | ۸ / ۹۶  | ۰ / ۰۸         | ۰ / ۶۴        | ۰ / ۵۹ | اخلاق حرفه‌ای                                     |
| تایید                        | P<0.01       | ۰ / ۳۳                      | ۸ / ۶۲  | ۰ / ۲۸         | ۰ / ۵۷        | ۰ / ۴۳ | احترام به حقوق و شان منزلت انسان                  |
| تایید                        | P<0.01       | ۰ / ۳۶                      | ۹ / ۱۴  | ۰ / ۲۹         | ۰ / ۶         | ۰ / ۶۶ | روح رقابت                                         |

|               |        |        |        |        |        |        |       |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| مسئولیت پذیری | ۰ / ۹۹ | ۰ / ۹۱ | ۰ / ۰۷ | ۱۴ / ۱ | ۰ / ۸۲ | P<0.01 | تایید |
| امانت و درستی | ۱ / ۰۰ | ۰ / ۹۲ |        |        | ۰ / ۸۴ | P<0.01 | تایید |

با توجه به جدول ۳، نتایج تحلیلی هر یک از شاخص های مدل یابی معادلات ساختاری به شرح زیر است: تاثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه: با توجه به برآورد ۰/۶۴ و  $R^2 = ۰/۵۸$   $T = ۸ / ۹۶$  می توان نتیجه گرفت در سطح  $\sigma = 0.01$  فرض  $H_0$  رد می شود. پس فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. پس متغیرهای هوش معنوی بر اخلاق حرفه تاثیر معناداری دارد و فرضیه تایید می شود.

- تاثیر هوش معنوی بر احترام به حقوق و شان منزلت انسان: با توجه به ۰/۵۷ و ۰/۶۲ /  $R^2 = ۰/۳۳$   $T = ۸$  می توان نتیجه گرفت در سطح  $\sigma = 0.01$  فرض  $H_0$  رد می شود. پس فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. پس بر مولفه احترام به حقوق و شان منزلت انسان اخلاق حرفه ای تاثیر دارد و فرضیه تایید می شود.

- تاثیر هوش معنوی بر روح رقابت: با توجه به برآورد ۰/۶۶ و ۰/۳۶  $T = ۹ / ۱۴$   $R^2 =$  می توان نتیجه گرفت در سطح  $\sigma = 0.01$  فرض  $H_0$  رد می شود. پس فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. پس بر مولفه روح رقابت اخلاق حرفه ای تاثیر دارد و فرضیه تایید می شود.

- تاثیر هوش معنوی بر مسئولیت پذیری: با توجه به برآورد ۰/۹۱ و ۱۴ / ۱  $T =$   $R^2 = ۰/۸۲$  می توان نتیجه گرفت در سطح  $\sigma = 0.01$  فرض  $H_0$  رد می شود. پس فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. پس بر مولفه مسئولیت پذیری اخلاق حرفه ای تاثیر دارد و فرضیه تایید می شود.

- تاثیر هوش معنوی بر امانت و درستی: با توجه به برآورد ۰/۹۲ و ۰/۸۴  $R^2 =$  می توان نتیجه گرفت در سطح  $\sigma = 0.01$  فرض  $H_0$  رد می شود. پس فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. پس بر مولفه امانت و درستی اخلاق حرفه ای تاثیر دارد و فرضیه تایید می شود. در مدل یابی معادلات ساختاری شاخصی که بهتر از بقیه شاخص متغیر تحقیق را

اندازه‌گیری کند، متغیر مکنون به صورت بدیهی معنی‌دار فرض شده است و مقادیر T و خطای استاندارد برای آن محاسبه نمی‌شود.

- با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده، فرضیه اصلی پژوهش هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای تاثیر معناداری وجود دارد، مورد تایید قرار گرفت. بنابراین با افزایش مولفه‌های «تفکر وجودی انتقادی»، «ارائه مفهوم شخصی»، «آگاهی متعالی» و «گسترش حالت هوشیاری» افزایش یابند میزان متغیر هوش معنوی نیز افزایش می‌یابد که به تبع آن متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز ارتقا پیدا می‌کند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات کینگ (۲۰۰۸) و آمرام (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

- هوش معنوی بر مولفه احترام به حقوق و شان منزلت انسان تاثیر دارد. با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده، فرضیه پژوهش یعنی مولفه احترام به حقوق و شان منزلت انسان می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را اندازه‌گیری کند، مورد تایید قرار گرفت. بنابراین با افزایش شاخص‌های «احترام نسبت به ارزش‌های فرهنگی و اخلاق شخصی بیمار»، «عدم تاثیر گذاری ویژگی‌های نژادی بیمار در نحوه درمان»، «دوری از همکاری در کارهایی که بی‌اعتنا به قانون، حقوق شهروندی و اصول اخلاقی»، «تفحص و جمع‌آوری اطلاعات صرفاً مرتبط با بیماری»، «تعهد اخلاقی نسبت به مسائل شخصی بیمار»، «در اختیار قرار دادن اطلاعات محرمانه بیمار در صورت قانونی بودن»، «توجه به عواقب تصمیمات حاصله بر روی بیمار» و «در نظر گرفتن حق انصراف برای بیمار» افزایش یابند میزان مولفه احترام به حقوق و شان منزلت انسان نیز افزایش می‌یابد که به تبع آن متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز ارتقا پیدا می‌کند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات کینگ (۲۰۰۸) و آمرام (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

- با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده، فرضیه فرعی پژوهش یعنی هوش معنوی بر مولفه روح رقابت اخلاق حرفه‌ای تاثیر دارد، مورد تایید قرار گرفت. بنابراین با افزایش شاخص‌های «اطلاع از مفاد اخلاق حرفه‌ای (نظام نامه پزشکی) و تعهد به آن»، «دوری از مباحث ناقص باحث و پروژه‌هایی که مفاد اخلاق حرفه‌ای»، «توجه کامل به ویژگی‌های فردی و استفاده مفید از آنها»، «انجام فعالیت‌هایی که تخصص لازم در آنها وجود دارد»،

آگاهی از مسئولیت ها و محدودیت های تصمیمات اتخاذ شده»، « تعهد به اخلاق حرفه ای در کارها»، « پایبندی به ادامه و توسعه توانایی های رقابتی» و « تلاش جهت ارتقا سطح علمی خود» افزایش یابند میزان مولفه روح رقابت نیز افزایش می یابد که به تبع آن متغیر اخلاق حرفه ای نیز ارتقا پیدا می کند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات کینگ (۲۰۰۸) و آمرام (۲۰۱۴) همراستا می باشد.

- با توجه به نتایج تحلیل های انجام شده، فرضیه فرعی پژوهش یعنی هوش معنوی بر مولفه مسئولیت پذیری در اخلاق حرفه ای تاثیر دارد، مورد تایید قرار گرفت. بنابراین با افزایش شاخص های « نظارت و ارزیابی میزان تاثیرات فعالیت های حرفه ای»، « کمک به توسعه، ارتقا و مشارکت فرایندها و رویه های پاسخگویی در زمینه شغلی»، « انعکاس فعالیت های حرفه ای در عموم جهت ایجاد اعتماد بیشتر»، « توجه به احساسات و عواطف بیمار»، « ارائه بهترین کمک به افرادی که خدمات پزشکی نیاز دارند» و « عدم سوء استفاده از اطلاعات های پزشکی بیماران» افزایش یابند میزان مولفه مسئولیت پذیری نیز افزایش می یابد که به تبع آن متغیر اخلاق حرفه ای نیز ارتقا پیدا می کند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات کینگ (۲۰۰۸) و آمرام (۲۰۱۴) همراستا می باشد.

- با توجه به نتایج تحلیل های انجام شده، فرضیه فرعی پژوهش یعنی هوش معنوی بر مولفه امانت و درستی در اخلاق حرفه ای تاثیر دارد، مورد تایید قرار گرفت. بنابراین با افزایش شاخص های « حساب کردن روی حمایت های عاطفی همکاران و مافوق در حین مشکلات»، « عدم ورود در کارهایی که منجر به عدم صداقت و فریب بیمار می شود»، « توضیح علت استفاده از هر دارو برای بیمار»، « اجابت حمایت عاطفی درخواستی از سوی همکاران یا مافوق خود»، « ارائه بهترین و با کیفیت ترین خدمت به بیمار» و « عدم تفاوت در نوع برخورد برای بیماران آشنا و غریبه» افزایش یابند میزان مولفه امانت و درستی نیز افزایش می یابد که به تبع آن متغیر اخلاق حرفه ای نیز ارتقا پیدا می کند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات کینگ (۲۰۰۸) و آمرام (۲۰۱۴) همراستا می باشد.

### پیشنهادها

با توجه به تایید تمامی فرضیات تحقیق در ادامه به ارائه پیشنهادات عملیاتی برای

مدیران ارشد بیمارستان می پردازیم. با توجه به وجود تاثیر معنادار متغیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای می توان جهت افزایش هر یک از چهار مولفه هوش معنوی تفکر وجودی انتقادی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری برنامه ریزی بلند مدت صورت گیرد. با توجه به آنچه گفته شد، برای ارتقا مولفه تفکر وجودی انتقادی باید شاخص های « تفکر درباره سرشت و طبیعت حقیقت زندگی»، «تفکر درباره هدف یا علت وجودی خویش»، « تفکر عمیق درباره بعد از مرگ»، « آگاهی کامل نسبت به مسائلی از قبیل: زندگی، مرگ، حقیقت و موجودیت»، « تفکر درباره اتفاقاتی که در زندگی فرد می افتد»، « تفکر درباره ارتباط بین انسان و آرامش جهانی» و « اعتقاد به وجود قدرت یا نیرویی برتر در جهان» افزایش پیدا کنند. لازم به ذکر است با افزایش این مولفه، به تناسب متغیر هوش معنوی نیز افزایش پیدا می کند و در نتیجه افزایش متغیر اخلاق حرفه ای را در پی خواهد داشت. مولفه بعد ارائه مفهوم شخصی می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «توانایی در یافتن معنا و هدف زندگی برای انطباق پذیری با موقعیت های پر تنش»، « تعریف هدف برای زندگی»، « یافتن علت و هدف شکست در زندگی»، «توانایی در تصمیم گیری بر مبنای اهداف زندگی» و «توانایی در یافتن معنای تجربیات و اتفاقات روزانه» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد آگاهی متعالی می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «توانایی تشخیص ابعاد عمیق تر از بعد جسمانی»، « توانایی درک مسائل غیر مادی»، « آگاهی نسبت به وجود ارتباط بین فرد و دیگران»، « توانایی تعریف خویش با ویژگی های غیر مادی»، « آگاهی کامل نسبت به جنبه های معنوی زندگی»، « عدم تقید کامل به مسائل مادی و توجه داشتن به صفات معنوی در دیگر افراد» و « افزایش تمرکز با تشخیص وجود ابعاد معنوی در زندگی» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد گسترش حالت هوشیاری می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های « افزایش میزان سطح هوشیاری»، « کنترل خویش هنگام ورود به سطوح بالاتر»، « توانایی افزایش یا کاهش میزان هوشیاری (ورود و خروج به سطوح مختلف)»، «توانایی در افزایش اختیاری میزان هوشیاری» و «توسعه مهارت های افزایش هوشیاری» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد احترام به حقوق و شان منزلت انسان می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «احترام

نسبت به ارزش های فرهنگی و اخلاق شخصی بیمار»، «عدم تاثیر گذاری ویژگی های نژادی بیمار در نحوه درمان»، «دوری از همکاری در کارهایی که بی اعتنا به قانون، حقوق شهروندی و اصول اخلاقی»، «تفحص و جمع آوری اطلاعات صرفاً مرتبط با بیماری»، «تعهد اخلاقی نسبت به مسائل شخصی بیمار»، «در اختیار قرار دادن اطلاعات محرمانه بیمار در صورت قانونی بودن»، «توجه به عواقب تصمیمات حاصله بر روی بیمار» و «در نظر گرفتن حق انصراف برای بیمار» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد روح رقابت می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «اطلاع از مفاد اخلاق حرفه ای (نظام نامه پزشکی) و تعهد به آن»، «دوری از مباحث ناقص باحث و پروژه هایی که مفاد اخلاق حرفه ای»، «توجه کامل به ویژگی های فردی و استفاده مفید از آنها»، «انجام فعالیت هایی که تخصص لازم در آنها وجود دارد»، «آگاهی از مسئولیت ها و محدودیت های تصمیمات اتخاذ شده»، «تعهد به اخلاق حرفه ای در کارها»، «پایبندی به ادامه و توسعه توانایی های رقابتی» و «تلاش جهت ارتقا سطح علمی خود» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد مسئولیت پذیری می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «نظارت و ارزیابی میزان تاثیرات فعالیت های حرفه ای»، «کمک به توسعه، ارتقا و مشارکت فرایندها و رویه های پاسخگویی در زمینه شغلی»، «انعکاس فعالیت های حرفه ای در عموم جهت ایجاد اعتماد بیشتر»، «توجه به احساسات و عواطف بیمار»، «ارائه بهترین کمک به افرادی که خدمات پزشکی نیاز دارند» و «عدم سوء استفاده از اطلاعات های پزشکی بیماران» افزایش پیدا کنند. مولفه بعد امانت و درستی می باشد، لذا برای ارتقا این مولفه باید شاخص های «حساب کردن روی حمایت های عاطفی همکاران و مافوق در حین مشکلات»، «عدم ورود در کارهایی که منجر به عدم صداقت و فریب بیمار می شود»، «توضیح علت استفاده از هر دارو برای بیمار»، «اجابت حمایت عاطفی درخواستی از سوی همکاران یا مافوق خود»، «ارائه بهترین و با کیفیت ترین خدمت به بیمار» و «عدم تفاوت در نوع برخورد برای بیماران آشنا و غریبه» افزایش پیدا کنند.

## فهرست منابع

### منابع فارسی

- امیری، علی نقی؛ همتی، محمد و مبینی، مهدی (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان. فصلنامه معرفت اخلاقی، سال اول، شماره چهارم، پاییز ۸۹، صص ۱۳۷ - ۱۵۹.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی، محسن و بنافی معصومه. (۱۳۹۶) بررسی نقش میانجیگری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)
- برهانی، فریبا؛ الحانی، فاطمه؛ محمدی، عیسی و عباس زاده، عباس (۱۳۹۰) درک دانشجویان پرستاری از موانع کسب اخلاق حرفه‌ای: یک تحقیق کیفی، گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، بهار و تابستان ۱۳۹۰، دوره ۸، شماره ۱: ۶۷-۷۰
- دهخدا، ع. (۱۳۷۷) لغت نامه دهخدا، تهران: انتشارات و چاپ و نشر دانشگاه تهران
- ملکیان، م. (۱۳۸۰) راهی به راهی، موسسه‌ی پژوهشی نگاه معاصر
- ساغروانی، س (۱۳۸۸). هوش معنوی بعد ناشناخته بشر، مشهد: آهنگ قلم.
- ساغروانی، س (۱۳۸۹). بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۵، فروردین ۱۳۸۹، ۳۵-۳۹.
- عابدی جعفری، حسن، و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۲). ظهور معنویت در سازمان‌ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ۹۹-۱۲۱.
- غیور، م و ساغروانی، س (۱۳۸۸). معنویت، خود شکوفایی و هوش معنوی در محیط کار. فصلنامه علمی-پژوهشی-تخصصی گروه مدیریت دانشگاه امام رضا(ع). شماره ششم، بهار ۸۸.
- فرهنگی، ع، و رستگار، ع (۱۳۸۵). ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال سیزدهم-دوره جدید، شماره ۲۰، دی ۱۳۸۵.
- قاسمی، هوشنگ. (۱۳۹۰) اخلاق حرفه‌ای، ضرورت یا انتخاب؟ فصلنامه توسعه، بهار ۹۰.
- کیانی، اردشیر؛ نوابی نژاد، شکوه و احمدی نوده، خدابخش. (۱۳۸۷) ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان. مجله اندیشه و رفتار (روانشناسی کاربردی)، تابستان ۱۳۸۷، دوره ۲، شماره ۸: ۷۹-۹۰
- لطفی، محدثه؛ سیار، سمیه (۱۳۸۷). رابطه هوش معنوی و سلامت روان افراد بالای ۱۵ سال، شهرستان بهشهر، پایان‌نامه کارشناسی



- یعقوبی، نورمحمد؛ مهوش رقیبی و زهرا مطهری. (۱۳۹۲). بررسی رابط بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان، طب نظامی، ۲،

۲،

- Animasahun, A R (2010). Intelligent Quotient, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence as Correlates of Prison Adjustment among Inmates in Nigeria Prisons. *Department of Guidance and Counselling, Faculty of Education, University of Ibadan, Ibadan, Nigeria*

- Amram, J. Y. (2014). The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effectiveness Business Leadership. *A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California.*

- Amram, J. Y. (2010). What is Spiritual Intelligence? *Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA*

- Champagne, B (2006). The United Nations and Intelligence. *Office of the United Nations Special Co-ordinator for the Middle East Peace Process*

-Jain, M. & Purohit, P (2006). Spiritual Intelligence: A Contemporary Concern with Regard to Living Status of the Senior Citizens. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 32, No. 3, 227 - 233.*

- King, D. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. *Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.*

- King, B, D.(2008). Extracting Intelligence from Spirituality, A New Model of Human Ability.

- Nasel, D. D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality. *Thesis submitted for the degree of Ph. D in The University of South Australia, Division of Education, Arts and Social Sciences, School of Psychology.*

- Neal, J. & J. Biberman (2004). "Introduction: The Leading edge in Research on Spirituality and Organizations". *Journal of Organizational Change Management* , 2, 8: 1 - 5.

- Petchsawanga, P. & D. Duchon (2012). "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance" *Management Department Faculty Publications* , 92: 189 – 208

Sisk, D.A. (2008). *Spiritual Intelligence : Developing Higher Consciousness. Buffalo, New York, Creative Education Press.*

- Sisk, D.A & Torance, E.P. (2001). *Engaging the Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness in the Classroom. Academic Research Library*

Wigglesworth, C(2012). *Spiritual Intelligence and Why It Matters. President Conscious Pursuits, Inc. (CPI).*