تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای در مرکز بهداشت شهرستان ایلام

شهرام شاهمرادی[۱]، خلیل علی محمدزاده*[۱،۲]، علی ماهر[۱]

۱) گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

۲) مرکز تحقیقات سیاستگذاری اقتصاد سلامت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲

چکیده

مقدمه: میزان پایبندی کارکنان به اصول و رفتار حرفه ای می تواند تاثیر چشمگیری، هم از نظر ارتقای بهره وری کارکنان و هم در تغییر نگرش مشتریان نسبت به سازمان داشته باشد. از طرفی رفتار معنوی و توام با مسئولیت پرستاران و پرسنل درمان با بیماران، نقش موثری در بهبود و بازگشت سلامتی آنان دارد و می تواند باعث افزایش تعهد آن ها به سازمان شود. موفقیت سازمان در نتیجه تعهد کارکنان سازمان است. در واقع می توان گفت تعهد سازمانی یکی از مشخصه های مهم سازمان ها است که باعث تفاوت آن ها با هم می شود. لذا هدف این پژوهش بررسی تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای در مرکز بهداشت شهرستان ایلام می باشد.

مواد و روش ها: این پژوهش، یک مطالعه توصیفی-همبستگی است. جامعه تحقیق شامل کارکنان مرکز بهداشت شهرستان ایلام بود که در سال ۱۳۹۷ انجام گردید برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه است. برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون در قالب نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شده است.

یافته های پژوهش: بر اساس نتایج مطالعه، هوش معنوی($\beta=0.179, P<0.50$) بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای ($\beta=0.346, P<0.50$) در مرکز بهداشت شهرستان ایلام تاثیر معناداری داشت. هم چنین هوش معنوی($\beta=0.520, P<0.50$) بر تعهد سازمانی نیز تاثیر مستقیمی داشت. یافته ها نشان داد که هر چه هوش معنوی در بین کارکنان بیشتر باشد اخلاق حرفه ای آن ها بالاتر و در نتیجه تعهد سازمانی بیشتری خواهند داشت.

بحث و نتیجه گیری: هر چه میزان ظرفیت هوش معنوی و اخلاق حرفه ای در سازمان بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی بیشتر خواهد شد. بنا بر یافته ها می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی اثر معناداری بر اخلاق حرفه ای دارد و این بدان معنی است که متناسب با هوش معنوی، اخلاق حرفه ای پیشرفت یا پسرفت می نماید. با توجه به وجود رابطه مثبت بین هوش معنوی و اخلاق حرفه ای و نیز تعهد سازمانی نتیجه گیری می شود که مرکز بهداشت می بایست با برنامه های راهبردی آموزش مدار که متضمن تعلیم و آموزش اصول ضروری هوش معنوی و اخلاق حرفه ای است گامی در جهت متعهد کردن کارکنان بردارد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، تعهد سازمانی، اخلاق حرفه ای

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران-مرکز تحقیقات سیاستگذاری اقتصاد سلامت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Email: dr-khalil-amz@yahoo.com

Copyright © 2019 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

مقدمه

هر سازمانی برای نیل به اهداف و انجام رسالت خود ناگزیر از توجه به عوامل بیرونی و درونی سازمان است. در این میان عوامل انسانی و موضوعات مرتبط به وی از جمله ویژگی هایی چون هوش معنوی از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اصطلاح هوش به مجموعه ای از رفتارهای هوشمندانه اطلاق می شود که توانایی فرد را برای موفقیت و سازگاری در زندگی پیش بینی می کند. روان شناسان برای تبیین توانایی افراد در عقل و استدلال و نیز عواطـــف و هیجان، از واژه هایی مانند هوش بهر و هوش هیجانی استـــفاده می کنند که در کنـــار این مفاهیم، هوش معنوی در سال های اخیر توجه روان شناسان را به خود جلب کرده است(۱).

عبارت هوش معنوی اولین بار توسط زوهر و مارشال(۲۰۰۰) مطرح شد. آن ها معتقدند هوش معنوی با یکپارچه کردن هوش عقلانی و هوش هیجانی، تعامل بین فرآیندهای تفکر منطقی و هوش هیجانی را تسهیل می کند و می تواند موجب رشد و دگرگونی شخصی شود. هوش معنوی تصور کامل هوش انسانی است که ظرفیت های سازگاری روانی فرد را افزایش داده و قادر است هوشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند(۲). رشد هوش معنوی که به معنای آگاهی عمیق تر از خود به عنوان موجودی غیرمادی است، در واقع منبعی از استعدادهای غیر عینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می یابد و مورد استفاده قرار می گیرد، در او احساس امنیت به وجود می آید و بدین صورت عملکرد او در محیط کار بهبود می یابد.که مطالعات مختلف نشان دهنده رابطه هوش معنوی با اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی بوده اند(۳).

موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا بر جو و فرهنگ سازمان تاثیر می گذارد. زیرا که اساس مدیریت دانشی مدیران، مسئولیت پذیر بودن در قبال رفتارهای اخلاقی شان می باشد(۴).

اخلاق حرفه ای به مسائل و پرسش های اخلاقی و اصول و ارزش های اخلاقی یک نـــظام حرفه ای می پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه ای است(۵)، که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد یا یک جامعه نمود متفاوتی پیدا کرده است. به عبارتی می توان گفت هیچ فردی یا جامعه ای هرگز بی اخلاق نیست و آن را می توان به عنوان یک مفهوم مشکل و جدال برانگیز مطرح نمود و تقریباً تمامی سازمان ها و حرفه ها دارای یک سری کدهای اخلاقی می باشند، سخن بر سر معیارهای خوبی و بدی است(۶). در واقع اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. اخلاق حرفه ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است(۴) و یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری شده است. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است(۷). که نتایج مطالعات نیـــازآذری و همکاران(۱۳۹۳) و صالحی و دادگر(۱۳۹۵) محمدی مهر و همکاران(۱۳۹۶)، رضوی ذبیحی و ساغروانی(۱۳۹۲) رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی را تایید نمودند(۴،۸،۱۶).

تعهد یک قدرت داخلی است که افراد را تشویق به عدم ترک شغلشان می کند، افرادی با تعهد سازمانی بالا ترجیح می دهند در شرایط سخت نیز در شغل خود باقی بمانند(۹). بنا بر این از آن جایی که در محیط متغیر و رقابتی امروزی کارکنان به عنوان یک سرمایه کلیدی محسوب می گردند، در نتیجه بحث تعهد سازمانی دارای اهمیت زیادی می باشد(۱۰).

امروزه سازمان های موفق کارکنان توانمند و متعهدی دارند و به طور مرتب سیستم ها و فرآیندهای کاری را بهبود می بخشند. با تغییر و تحول گسترده در حوزه اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایم های جدیدی از قبیل خودکنترلی، همکاری و مشارکت، یکپارچگی، اخلاق حرفه ای، تعهد و معنویت در سازمان ها مطرح گردیده است؛ به طوری که ارتباط بین تعهد سازمانی، معنویت و اخلاق حرفه ای در سازمان امری مهم تلقی

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

می شود. در نظام سلامت نیز اعتقاد بر این است که عامل معنویت و برخورداری از هوش معنوی می تواند بر روی تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای کارکنان تاثیر بگذارد؛ به طوری که با افزایش هوش معنوی و اخلاق حرفه ای و بالابردن تعهد سازمانی، نظم پذیری در کارها بیشتر شده و کارکنان نظام سلامت این فرصت را پیدا می کنند تا با علاقمندی بیشتری به ارائه خدمات به بیماران بپردازند(۸). لذا با توجه به مطالب ذکر شده، این مطالعه با هدف بررسی تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای در مرکز بهداشت شهرستان ایلام انجام شد.

مواد و روش ها

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع توصیفی-همبستگی است که به شیوه میدانی در سال۱۳۹۷ اجرا گردیده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان ایلام به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل داده است. در این پژوهش حجم نمونه ۱۶۹ نفر بود که از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه با سوالات بسته با طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است. برای ارزیابی هوش معنوی از پرسش نامه زارعی متین و همکاران(۱۳۹۰)؛ برای ارزیابی تعهد سازمانی از پرسش نامه استاندارد آلن و مایر(۱۹۹۰) و برای ارزیابی اخلاق حرفه ای از پرسش نامه خیاط مقدم و طباطبایی نسب(۱۳۹۵) استفاده شد(۱۳-۱۱). با توجه به آن که در مطالعات زیادی از این پرسش نامه ها استفاده شده است در نتیجه اعتبار و روایی آن پیش از این مشخص شده و در دامنه موضوعی مورد تایید می باشد. اما با این وجود در تعیین میزان پایایی پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. آلفای کرونباخ برای پرسش نامه هوش معنوی؛ تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۸۱ بود.

اخلاق حرفه ای شامل ۳ بعد(معنوی، فردی و سازمانی) و ۱۱ سوال(معنوی ۳ سوال، فردی ۴ سوال و سازمانی ۴ سوال) بود؛ هوش معنوی دارای ۶ سوال و تعهد سازمانی شامل ۱۰ سوال بود. نمره دهی با استفاده از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت(خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) صورت گرفت. داده های به دست آمده جهت بررسی متغیرها وارد برنامه SPSS نسخه ۲۱ شدند و آزمون های کلوموگروف-اسمیرنوف و رگرسیون برای آزمون فرضیه ها انجام شد.

یافته های پژوهش

نمونه های مورد مطالعه این پژوهش شامل ۱۰۸ مرد و ۶۱ زن می باشد. ۱۶/۵درصد از نمونه در رنج سنی ۳۰ سال و کمتر از ۳۰ سال، ۴۰/۵ درصد در رنج سنی ۳۱-۴۰، ۲۱ درصد در رنج سنی ۴۱-۵۰ و ۲۲ درصد در رنج سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۶۳ نفر دارای مدرک کاردانی، ۸۴ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۲۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند. ۴۱ درصد از پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری ۱۰سال و کمتر از ۱۰ سال، ۳۵ درصد دارای سابقه کاری بین ۲۰-۱۱ سال و ۲۴ درصد آن ها دارای سابقه کاری بین ۲۱-۳۰ سال می باشند.

به منظور تعیین نرمالیتی داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شده است. که نتایج آزمون در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول شماره۱. نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن

عامل	تعداد	تخمین کولموگروف-اسمیرنوف Z	سطح معناداری
هوش معنوی	۱۶۹	۲/۱۰۵	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱۶۹	۱/۱۶۴	۰/۱۳۳
اخلاق حرفه ای	۱۶۹	۱/۱۰۱	۰/۰۴۱

نتایج مربوط به انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هر یک از متغیر ها در جدول شماره ۱ آمده است. همان طور که از جدول شماره ۱ مشخص است با توجه به سطح معناداری، در سطح خطای ۵ درصد می توان ادعا کرد که توزیع داده های مربوط به متغیر وابسته تعهد سازمانی نرمال است، بنا بر این

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

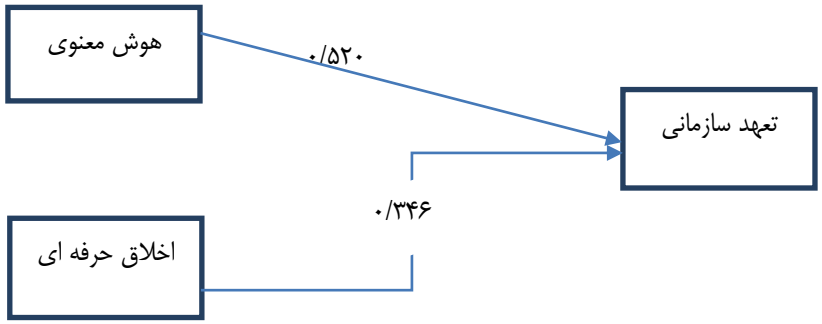
برای تحلیل عامل های نـــرمال از آزمون های پارامتریک شامل ضریب همبســـتگی و رگرسیون استفاده می شود.

فرضیه اول: هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای تاثیر معنی دار دارد. فرضیه دوم: اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی تاثیر معنی دار دارد.

جدول شماره ۲. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی اول و دوم

	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	T	sig
	B	خطای معیار	Beta		
عرض از مبدا	۲/۵۶۰	۰/۲۶۶	۰/۵۲۰	۹/۶۱۵	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۰/۲۲۶	۰/۰۲۵		۸/۹۵۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۳۴۷	۰/۰۵۸	۰/۳۴۶	۵/۹۵۱	۰/۰۰۰
R^2=0.547	R=0.739	R^{-2}=0.541	F=100.098		

مقدار سطح معناداری(P=0.000) در سطح خطای ۵ درصد می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی و اخلاق حرفه ای اثر معناداری بر تعهد سازمانی دارد این بدان معنی است که متناسب با هوش معنوی و اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی پیشرفت یا پسرفت می یابد، لذا فرض صفر رد و فرض آماری تحقیق تایید می شود و مقدار آماره F برابر ۱۰۰/۰۹۸ معنی دار می باشد و ضریب R^2=0.541 بین ۰ و ۱ می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است. برای تفسیر نتایج جدول از ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و ضریب استاندارد شده یعنی بتا(Beta) استفاده شده است. برای مثال هـــوش معنوی با بـــتای ۰/۵۲۰ بیشترین تاثیر را بر متغیر تعهد ســـازمانی دارد. بر اساس ضرایب رگرســـیونی، نمودار عوامل موثر بر تعهد ســـــازمانی را می توان به صورت زیر ترسیم کرد:



شکل شماره ۱. عوامل موثر بر تعهد سازمانی

فرضیه سوم: تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای در مرکز بهداشت شهرستان ایلام چگونه است؟

در این مرحله بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرض شده متغیری(از بین متغیرهای میانجی) که بیشترین تاثیر را دارد را به عنوان متغیر وابسته در نظر می گیرند اما در این مدل تنها متغیر واسطه اخلاق حرفه ای می باشـــد. به هـــمین خاطر در این مرحله متـــغیر اخلاق حـــرفه ای را به عنوان متغیر وابســـــته وارد معادله رگرسیـــــون کرده و تاثیر هـــوش معـــــنوی بر آن مـــــورد سنجش قرار گرفت.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

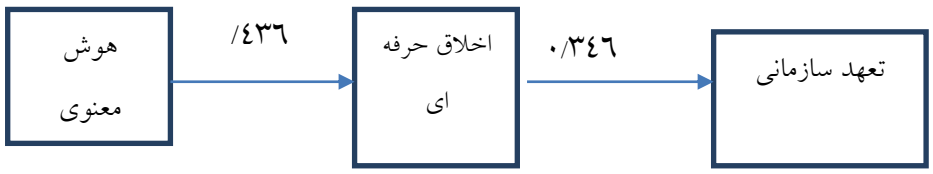
جدول شماره ۳. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی سوم

	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	T	sig
	B	خطای معیار	Beta		
عرض از مبدا	-۴/۵۹۴	۰/۷۳۷	۰/۴۳۶	-۶/۲۳۱	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۱/۰۰۹	۰/۱۶۱		۶/۲۵۹	۰/۰۰۰
R^2=0.190	R=0.436	R^{-2}=0.185	F=39.169		

مقدار سطح معناداری(P=0.000) در سطح خطای ۵ درصد می توان نتیجه گرفت که هوش معنوی اثر معناداری بر اخلاق حرفه ای دارد این بدان معنی است که متناسب با هوش معنوی، اخلاق حرفه ای پیشرفت یا پسرفت می یابد، لذا فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود.

طبق جدول فوق در سطح معناداری P=0.000 بیانگر آن است که هوش معنوی در اخلاق حرفه ای دخالت دارد و مقدار آماره F برابر ۳۹/۱۶۹ معنی دار می باشد و ضریب R^2=0.190 بین ۰ و ۱ می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

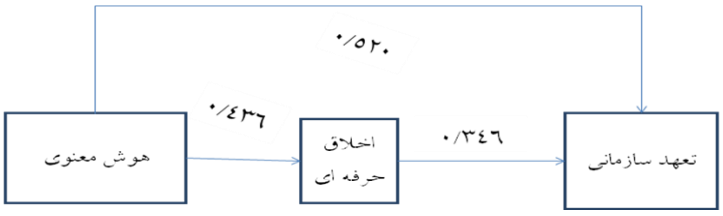
از آن جایی هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای تاثیر دارد، در فرضیه اصلی دوم نیز تاثیر اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی مشخص شد. نمودار مربوط به فرضیه اصلی سوم به صورت ذیل می باشد.



شکل شماره ۲. تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای

جدول شماره ۴. اثرات مستقیم و با واسطه متغیرها بر تعهد سازمانی

متغیر	تعهد سازمانی		
	مستقیم	با واسطه	اثرکل بر تعهد سازمانی
هوش معنوی	۰/۵۲۰	۰/۳۴۶×۰/۵۲۰=۰/۱۷۹۹۲	۰/۶۹۹۹۲
اخلاق حرفه ای	۰/۳۴۶	*	۰/۳۴۶



شکل شماره ۳. مدل تجربی نهایی

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخلاق حرفه ای در مرکز بهداشت شهرستان ایلام پرداخته شده است که نتایج نشان دهنده تاثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه اخـــلاق حرفه ای می باشد. بنا بر نتایج پژوهش، هر چه میزان ظرفیت هوش معنوی در سازمان بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی بیشتر خواهد شد. هوش معنوی تلاشی در جهت پرورش حســاسیت نســبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیکی است. این تلاش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت ها و جهت دادن به سوی سعادت به منظور انسان کامل شدن است. این نوع از هوش بیانگر اثر مثبتی است که با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. احساس تایید توسط دیگران، همنوایی بین ارزش ها و باورهای فردی و ارزش های کاری و نیز باور به این که فرد برای انجام کاری با معنا و مهم استخدام شده است و این وظیفه ناظر بر هدف متعالی است، در فرد نیروی انگیزشی قابل توجهی ایجاد کرده، وی را به اهداف سازمان متعهد می سازد. از طرف دیگر، معنویت بر فعالیت انسان ها تاثیر قابل توجهی دارد. عدم توجه به بعد عرفانی و احساس کمال و تعالی در محیط کار، کارکنان را به روزمرگی دچار کرده، احساس خدمات ارزشمند و متعالی را از آنان سلب می کند. در نقطه مقابل دارا بودن هوش معنوی حس کمک به دیگران، کشف درون خود به دست آوردن اعتماد دیگران در سایه پیوند با قدرت متعالی و خدمت بیش از نفع شخصی را به همراه دارد. با توجه به وجود چنین ویژگی هایی در سایه هـــوش معنوی می توان اظهار داشت که افراد دارای هوش معنوی تعهد بیشتری در همه ابعاد تعهد اعم از تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به خدا، تعهد به مدیر و تعهد به همکاران خود دارند. که با مطـــالعه رجب نژاد و همکاران(۱۳۹۶)، ذبیـــحی و ســـاغروانی(۱۳۹۲) هماهنگ می باشد(۱۴،۱۵). هم چنین هر چه میزان اخلاق حرفه ای در سازمان بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی بیشتر خواهد شد. رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه ای باید مد نظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. که در این مطالعه تاثیر آن بر تعهد سازمانی تایید شد. اخلاق حرفه ای، یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ نمود و اشاعه داد. اخلاق حرفه ای به عنوان مسئولیت های اخلاقی یک سازمان، همانند اخلاق شخصی و اخلاق شغلی ناظر به روابط عینی است و رهنمودهای عملی و کاربردی را تجویز می کند. رسالت اخلاق حرفه ای به منزله دانش، حل مسائل اخلاقی سازمان ها و تبیین تعهدات و مسئولیت های اخلاقی سازمان هاست. سازمان ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه ای است. که با مطالعه محمدی مهر و همکاران(۱۳۹۶)، صالحی و دادگر(۱۳۹۵) و نیازآذری و همکاران(۱۳۹۳) هماهنگ می باشد(۴،۸،۱۶).

هرگاه هوش معنوی افزایش یابد میزان اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد. متاسفانه اغلب ما خود را موجوداتی فیزیکی و مادی می بینیم و معتقدیم که زندگی تجربه ای مادی و فیزیکی است و آرامش خاطر ما وابسته به شرایط فیزیکی زندگی از جمله پول، دارایی و... است که همه این ها بستگی به شغل ما دارد، بنا بر این نبود این ها برای ما ناامنـــی ایجاد می کند. شغل، پول و دارایی چـــیزهایی هستند که ماندگار نیستند و ما کنترل اندکی بر آن ها داریم و یا اصلاً کنترلی نداریم. در این صورت این ناامنی، احساس ترس و استرس ایجاد می کند، به گونه ای که عملکرد و روابط ما را در کار و محیط کار تحت تاثیر قرار می دهد. رشد هوش معنوی که به معنای آگاهی عمیق تر از خود به عنوان موجودی غیرمادی است، در

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

واقع منبعی از استعدادهای غیر عینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می یابد و مورد استفاده قرار می گیرد، در او احساس امنیت به وجود می آید و بدین صورت عملکرد او در محیط کار بهبود می یابد که تعهد سازمانی او را تحت تاثیر قرار می دهد. که متناسب با نتایج پژوهش حاجی پور و کریمی تکلو(۱۳۹۴) و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) می باشد(۳،۱۷).

متناسب با فرضیه اصلی اول پیشنهاد می شود با افزایش و تقویت بیشتر هوش معنوی که قابل آموزش است، می توان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد. انجام تمرین های خاص با استفاده از تجربیات روان شناسان سازمانی می تواند به انجام این امر کمک کند.

متناسب با فرضیه اصلی دوم پیشنهاد می شود مدیران اخلاق حرفه ای را در حین کار مورد تاکید قرار دهند و خود به عنوان الگو پیش قدم رعایت عملی اصول اخلاقی باشند.

متناسب با فرضیه اصلی سوم پیشنهاد می شود آموزش های ضمن خدمت جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی هوش معنوی و اخلاق حرفه ای در محیط کاری و گسترش آن ها در محیط سازمانی مدنظر قرار گیرد.

محدودیت های پژوهش

این پژوهش همانند هر پژوهش دیگر دارای محدودیت هایی است که در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان ها باید با احتیاط رفتار نمود از جمله این که: ۱-روش جمع آوری داده ها به روش میدانی و ابزار پرسش نامه محدود شده است. ۲-جامعه آماری این پژوهش به شبکه بهداشت شهرستان ایلام محدود شده است. این محدودیت ها به دلیل قلمرو زمانی و نیز برای جمع آوری اطلاعات دقیق تر بوده و بنا بر این از سایر روش ها و ابـــزار برای داده ها اســـتفاده نشده است و از این نظر تعمیم پذیری آن را ضـــعیف تر می کند.

References

1.Dehghani M, Fazlollahighamshi SA. [The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment of the secretaries]. Biquarterl J Stud Islam Psychol 2015;9:105-32. (Persian)

2.Zohar D, Marshall I, Marshall I. SQ connecting with our spiritual intelligence.1th ed. Bloom USA Publication. 2000;P.120-52.

3.Hajipoor S, Karimi Takaloo S. Fundamental analysis of spiritual intelligence and professional ethics of managers and employees. J Sci Promo Eth 2015;5:185-222. (Persian)

4.Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. [Relationship between professional ethics and job commitment]. Iran J Nurs2014;27:34-42. (Persian) doi. 10.29252/ijn.27.87.34

5.Maarefi F, Ashk Torab T, Abaszadeh A, Alavimajd H. [A survey of patients viewpoints regarding compliance with ethical codes of professional nurses commitment in Jahrom health sciences hospitals]. Biol Eth Quarter2014;3:57-36. (Persian)

6.Yıldız ML, Icli GE, Gegez AE. Perceived academic code of ethics a research on Turkish academics. Proce Soc Behavior Sci 2013;99:282-93. doi. 10.1016/j.sbspro.2013.10.496

7.Rahimi H., Aghababayi R. [Relationship between organizational culture and professional ethic faculty members of Kashan University]. Edu Str Med Sci2013;6:61-7. (Persian)

8.Salehi M, Dadgar Z. [The relationship between professional ethics and organizational commitment from the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari]. Bioeth J2016; 6:33-46. (Persian)

9.Fakhraei M, Imami R, Manuchehri S. Effects of organizational support on organizational commitment. Int J Econ Bus Manage2015;3:1-5.

10.Jena R. An assessment of factors affecting organizational commitment among shift workers in India. Manage J Conte Iss 2015;20:59-77.

11.Zareimatin H, Kheyrandish M, Jahani H. [Identification and measurement of the components of spiritual intelligence in the workplace case study in Labafinejad hospital of Tehran]. Publ Manage Res 2012; 4:71-94 (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

12.Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. J Occup Psychol1990; 63:1-18. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

13.Khayatmoghadam S, Tabatabaeinasab SM. [Components of professional ethics in management]. J Eth Sci Technol 2017;11:127-36. (Persian)

14.Rajabnezhad Z, Dargahi H, Reshadatjo H. [The relationship between spiritual quotient of managers with organizational commitment of staffs in Tehran University of medical sciences]. Paya Sal2017;11:308-17. (Persian)

15.Zabihi MR, Sagharvani S. [Investigating the relationship between spiritual intelligence and organizational commitment among employees of gas company of Khorasan Razavi province]. Quarter J Manage Stud2014;24:31-40. (Persian)

16.Mohammadimehr M, ZargarBalayejame S, Sheikhi S, Rahmati D. [The relationship between professional behavior and organizational commitment of nurses in Ilam province of Iran]. Paya Sal2017;11:35-43. (Persian)

17.Ebrahimi SAR, Hajilan E, Mirbolookbozorgi S. [Spiritual intelligence of executive staff and its effect on their professional ethics]. Cul Manage2014;7:41-52. (Persian)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]

Effect of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment according to Professional Ethics Mediator in a Health Center in Ilam, Iran

Shahmoradi S[1], Mohammadzade K[1,2], Maher A[1]*

(Received: July 10, 2019 Accepted: December 23, 2019)

Abstract

Introduction: Employee adherence to professional principles and behavior can have a significant impact in terms of enhancing employee productivity and changing the attitude of customers towards the organization. On the other hand, ethical behavior along with the responsibility of nurses and patient care personnel has an important role in improving and restoring their health and can increase their commitment to the organization. Organizational commitment is one of the most important concepts of any organization in any size and part. The success of the organization is the result of the commitment of the staff of the organization. In fact, it can be said that organizational commitment is one of the most important characteristics of organizations that makes them different.This study aimed at investigating the Effect of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment according to Professional Ethics mediator in Ilam Health Center.

Materials & Methods: This practical study was conducted based on a descriptive design. The study population included Ilam Province Social Security Staff. The samples were selected using the Morgan table through a simple random sampling method. The data were collected using a questionnaire, and they were analyzed in SPSS software (version 21).

Findings: Effect of Spiritual Intelligence (P<0.50, β=0.179) was investigated on Organizational Commitment according to Professional Ethics mediator (P<0.50, β=0.346) in a Health Center in Ilam, Iran. Spiritual intelligence (P<0.50, β=0.520) had a significant impact on organizational commitment. The findings showed that higher spiritual intelligence among the employees led to higher levels of professional ethics, and therefore, their greater organizational commitment.

Discussion & Conclusions: According to the results, higher capacity of spiritual intelligence in the organization results in greater level of organizational commitment. Moreover, higher levels of professional ethics in the organization leads to greater organizational commitment. It can be concluded that spiritual intelligence has a significant effect on professional ethics. In other words, regarding spiritual intelligence, professional ethics makes progress or regress. Given the positive relationship between spiritual intelligence and professional ethics and also the organizational commitment, it can be concluded that the health center should take steps towards making the employers more committed using the strategic education programs that include the essential principles of spiritual intelligence and professional ethics.

Keywords: Organizational Commitment, Professional Ethics Spiritual Intelligence

1. Dept of Healthcare Management, Faculty of Management and Social Sciences, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2.Health Economics Policy Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran
**Corresponding author Email: dr-khalil-amz@yahoo.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.2.50]