

نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران

مصیب بامری^۱، ناصر ناستی زایی^{۲*}

چکیده:

مقدمه: هدف پژوهش تعیین رابطه‌ی هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس با استفاده از روش پژوهش توصیفی- همبستگی بود.

روش: در این تحقیق جامعه‌ی آماری شامل تمامی مدیران مدارس زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۰۹ مدیر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌ی هوش معنوی (عبداله‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷)، پرسش‌نامه‌ی هوش اخلاقی (لینک و کیل، ۲۰۰۵)، پرسش‌نامه‌ی هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳) و پرسش‌نامه‌ی تمایل به ترک خدمت (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌ها بین هوش‌های معنوی، اخلاقی و سازمانی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس رابطه‌ای منفی معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که هوش‌های معنوی، اخلاقی و سازمانی به ترتیب ۲۱/۹٪، ۴۰/۷٪ و ۳۲/۴٪ درصد از واریانس تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با بالا رفتن سطح هوش‌های معنوی، اخلاقی و سازمانی مدیران مدارس، از میزان تمایل به ترک خدمتشان کاسته می‌شود.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، هوش اخلاقی، هوش سازمانی، تمایل به ترک خدمت.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان
^۲ استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، * نویسنده‌ی مسئول:

n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

The Role of Spiritual, Moral and Organizational Intelligence on Intention to Job Leaving of School Principals

Bameri, M.; Nastiezaie, N.

Abstract:

Introduction: The aim of this research was to study the relationship between spiritual, moral and organizational intelligence with intention to job leaving among schools principals by descriptive-correlational research method.

Method: Samples of 209 school principal were randomly selected out of a population of all schools principals in Zahedan at the 2015-2016 academic year. Research instruments included spiritual intelligence questionnaire (Abdollahzade et al. 2008), moral intelligence questionnaire (Lennick & Kiel, 2005), organizational intelligence questionnaire (Albrecht, 2003) and turnover intention questionnaire (Kim & Leung, 2007). To analyze data, Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis were used.

Results: According to the results, between spiritual, moral and organizational intelligence with intention to job leaving, there was a significant negative correlation ($P < 0.01$). Moreover, the results of multiple regression analysis revealed that spiritual, moral and organizational intelligence can respectively predict %21/9, %40/7 and %32/4 of the variance intention to leave.

Conclusions: Based on the results it can be concluded that with increasing levels of spiritual, moral and organizational intelligences of schools principals, their intention to job leaving is reduced.

Keywords: spiritual intelligence, moral intelligence, organizational intelligence, intention to leave.

مقدمه

امروزه سرمایه‌ی انسانی با ارزش‌ترین دارایی سازمان است و موفقیت سازمان‌ها بیش از آن‌که به شاخص‌های مالی و فیزیکی مربوط باشد، به دارایی‌های نامشهود نظیر فکر و اندیشه‌ی کارکنان بستگی دارد (سوراینتی، رامایا، لو و ترمیزی^۱، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، توانایی جذب و حفظ سرمایه‌ی انسانی برای سازمان‌ها، یک مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. اگر مدیریت نتواند این مهم را به نحو مطلوب انجام دهد، زمینه‌ی ترک کارکنان اصلی و شایسته‌ی سازمان و به تبع آن کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات فراهم می‌شود (سایمون، مولر و^۲، ۲۰۱۰). تمایل به ترک خدمت، به

¹ Surlenty, Ramayah, Lo & Tarmizi

² Simon, Muller & Hasselhorn

مفهوم قصد و تمایل کارمند به ترک واحد کاری، ترک سازمان یا ترک حرفه‌اش است (لی، دای و مک‌کربری^۱، ۲۰۱۵). به عبارت بهتر ترک خدمت، تمایل آگاهانه و برنامه‌ریزی‌شده‌ی (لامبرت، هوگان، نانسی و جیانگ^۲، ۲۰۱۰) جستجوی فرصت‌ها و گزینه‌های شغلی در سازمان دیگر (یوکو، مکاوگا و انیشی^۳، ۲۰۱۲) است. تمایل به ترک خدمت ادراک فرد نسبت به ترک خدمت است، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی‌شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد (ولک و لوکاس^۴، ۱۹۹۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین ترک خدمت پیش‌بینی‌شده (تمایل به ترک خدمت) و ترک خدمت واقعی رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد (لوکاس، اتوود و هاگمان^۵، ۱۹۹۳). تلاش سازمان‌ها زمینه‌سازی برای حضور بلندمدت کارکنان است، چراکه آنان مهم‌ترین منبع سازمان هستند و ترک خدمت آنان هزینه‌های زیادی بر سازمان تحمیل می‌کند (دیویس^۶، ۲۰۰۱ به نقل از سام گناناکان^۷، ۲۰۱۰). هزینه‌ی مستقیم ترک خدمت کارکنان، شامل کارمندیابی، استخدام و آموزش فرد جدید است (مصدق‌راد، ۲۰۱۳). از جمله‌ی هزینه‌های غیرمستقیم ترک خدمت کارکنان نیز می‌توان به کاهش وجدان کاری، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر کارکنان باقیمانده، هزینه‌ی یادگیری و از دست رفتن سرمایه‌ی اجتماعی، اشاره کرد (رسولی، شهائی و صفایی، ۱۳۹۱). جابجایی‌های شغلی زیاد، همچنین می‌تواند بر نحوه‌ی خدمت‌رسانی سازمان به مشتریان، تأثیر منفی گذاشته و کیفیت خدمات را تحت تأثیر قرار دهد (زارعی، زارعی و مرزبان، ۱۳۹۳). ترک خدمت بالای کارکنان می‌تواند به‌طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های باکیفیت اثر بگذارد (شیلدز و وارد^۸، ۲۰۰۱). ترک خدمت می‌تواند نشان‌دهنده‌ی از دست‌دادن هزینه‌های زیادی در زمینه‌ی تأمین، آموزش، سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی، جایگزینی نیروی انسانی و صرف هزینه‌های غیرمستقیم بسیاری گردد و به دنبال آن هم، تأثیرات منفی در روحیه و بازدهی کار افرادی که در سازمان باقی‌مانده‌اند، داشته باشد. علی‌رغم آن که نباید از منافع که ترک خدمت کارکنان ضعیف از طریق ایجاد فرصت‌های ترفیع و امکان ورود به خدمت افراد جدید با عقاید و نظریات تازه برای سازمان به ارمغان می‌آورد غافل ماند اما پژوهش‌های این حوزه بیانگر آن است که کارکنان توانمند و سرمایه‌های سازمانی بیش از سایر کارکنان، سازمان‌های خود را ترک نموده و به رقبا می‌پیوندند (گریفیث، هوم و گارتنر^۹، ۲۰۰۰).

¹ Lee, Dai, & McCreary

² Lambert, Hogan, Nancy, Jiang

³ Ucho, Mkvaga & Onyishi

⁴ Volk & Lucas

⁵ Lucas, Atwood, Hagaman

⁶ Davis

⁷ SamGnanakkan

⁸ Shields & Ward

⁹ Griffeth, Hom & Gartner

عوامل متعددی می‌تواند در تمایل به ترک خدمت کارکنان نقش داشته باشد که می‌توان آن‌ها را در قالب ۶ دسته‌ی اصلی شامل ویژگی‌های سرپرست، ویژگی‌های شغلی، احساسات و عواطف در شغل، هویت سازمانی، نگرش شغلی و شرایط کاری تقسیم‌بندی نمود (لاکی‌فرس^۱، ۲۰۰۴):

۱) ویژگی‌های سرپرست: مدیران و رهبرانی که با زیردستان خود رابطه‌ای سازنده و حمایتی دارند، آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌های سازمانی مشارکت می‌دهند، با استفاده از دانش و مهارت خود تعارضات سازمانی و سوءتفاهم‌های محیط کاری را برطرف می‌کنند، اعتماد بین خود و زیردستان را به‌خوبی ایجاد و توسعه می‌دهند (کاستیگان، اینسینگا، برمن، کراناس و ولادیمیر^۲، ۲۰۱۱) نه‌تنها افزایش عملکرد شغلی، بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی زیردستان را به دنبال دارند (جوریس^۳، ۲۰۰۷) بلکه میل به ماندگاری زیردستان در سازمان را افزایش می‌دهند (اتواتر و کاملی^۴، ۲۰۰۹).

۲) ویژگی‌های شغلی: از کامل‌ترین الگوهای موجود برای تحلیل طرح شغل، مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام^۵ است که پنج صفت کلیدی شغل، تأثیر و پیش‌بینی‌شده آن‌ها بر تولید، انگیزش و رضایت خاطر کارمندان و ارتباط میان آن‌ها را برشمرده است. به نظر آن‌ها ویژگی‌های شغلی مانند تنوع مهارت (میزانی که شغل به تنوعی از فعالیت‌ها برای انجام کار نیازمند است)، اهمیت شغل (میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد)، ماهیت شغل (میزانی که شاغل یک کار را به‌طور کامل انجام می‌دهد)، آزادی عمل در کار (میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد) و بازخورد (مقدار فعالیت‌های کاری که برای به‌دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است) با انگیزش و رضایت و استرس شغلی ارتباط دارند. سه بُعد اول ویژگی شغل سبب معنادار بودن (مفهوم‌دار بودن) کار می‌شود، بُعد چهارم درباره‌ی نتایج کار است و بُعد آخر مربوط به آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری است (فرجی، ولیئی، مزیدی، رضانی و رضایی، ۱۳۹۱). مطالعات لارسون و لاکین^۶ (۱۹۹۹) نشان داد که هر چه کارکنان از نظر ویژگی‌های شغلی در سطح بالایی باشند، رضایت شغلی و عملکردشان افزایش و جابه‌جایی و غیبت از کار کاهش می‌یابد.

۳) احساسات و عواطف: احساس عاطفی، تجربه‌ای پیچیده است که شامل برانگیختگی روانی و تغییرات فیزیولوژیکی است و آشکارا در الگوهای رفتاری خاصی نمایان می‌شود (کلینگینا و کلینگا^۷، ۱۹۸۱). عواطف و احساسات به‌وسیله‌ی حالت‌های کنترل‌نشده و وابسته و شدید مانند فشار روانی یا استرس و هیجانات، رفتارهای انگیزشی و جز آن که رفتار ما را تحت

¹ Lucy Firth

² Costigan, Insinga, Berman, Kranas, & Vladimir

³ Goris

⁴ Atwater & Carmeli

⁵ Hakman & Oldham

⁶ Larson & Lakin

⁷ Kleinginna

تأثیر قرار می‌دهند، مشخص می‌شود (هاستون، بی، هاتفیلد، رایم^۱، ۱۹۷۹). جکسون^۲ (۱۹۸۳: ۳-۱۹) نتیجه می‌گیرد که به‌طور کلی، عواطف و احساسات شغلی از قبیل خستگی شغلی، انگیزش، اعتمادبه‌نفس، احساس مفید و بالارزش بودن و استرس شغلی می‌توانند به افزایش انگیزش و کاهش ترک خدمت در کارکنان منجر شود. در مطالعات دیگر نیز مشخص شده است که تجمع عوامل فشارآور، با افزایش سطح فشار، کارکنان را به ترک خدمت متمایل می‌کند و افراد در زمان تداوم عوامل فشارآور، به‌طور جدی‌تری به دنبال جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت می‌روند (لینی^۳، ۲۰۰۱، سانتیاگو^۴، ۲۰۰۳).

۴) هویت سازمانی: عامل دیگر تمایل یا عدم تمایل کارکنان به ترک خدمت را می‌توان هویت سازمانی دانست. فرد دارای هویت سازمانی در پاسخ به این سؤال که چه کسی است، سازمان خود را مدنظر قرار می‌دهد. با چنین علاقه‌ی درونی که نشان‌دهنده‌ی هم‌سویی اهداف و ارزش‌های فردی و سازمانی است، فرد تمایلی به ترک سازمان خود ندارد (دی‌مورا، ابرامز، ریتز، گونارس‌دوتیر و آندو^۵، ۲۰۰۹)؛ چراکه سازمان بخشی از خودپنداره‌ی وی شده است (گل پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۸). کارکنان با هویت سازمانی به دلیل این‌که سازمان را آینه‌ی وجودی خود می‌بینند تلاش می‌کنند بر نکات مثبت و قوت سازمان تأکید کنند و بیشتر نیمه‌ی پر لیوان را ببینند، به دلیل انطباق هویت فردی با هویت سازمانی خود احساس خشنودی شغلی بیشتری دارند (ون‌دیک^۶ و همکاران، ۲۰۰۴) و موقعیت مطلوب و پیشرفت شغلی خود را نیز در تحقق اهداف و انتظارات سازمان می‌بینند (گل پرور، آقایی و خاکسار، ۱۳۸۴). پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که هویت سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌ی عدم تمایل به ترک خدمت می‌باشد (کل و بروچ^۷، ۲۰۰۶، سام گناناکان، ۲۰۱۰، آذرنوش، نیسی، مرادی کوچی و دریکوند، ۱۳۹۱).

۵) نگرش شغلی: از نظر استیفن پی رایینز (۱۹۹۴) نگرش نظری است که درباره‌ی افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می‌گردد و منعکس‌کننده‌ی احساس فرد درباره‌ی آن است. همچنین نگرش، ارزیابی یا برآوردی است که (به‌صورت مطلوب یا نامطلوب) درباره‌ی شی، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد. نگرش‌ها از آن جهت که عاملی واگیردار هستند و سرعت پخش نگرش بد بیشتر از نگرش خوب است و از ثبات و دوام قابل توجهی برخوردارند قابل توجه هستند. نگرش فرد نسبت به کارش نشان‌دهنده‌ی تصورات منفی یا مثبتی است که وی درباره‌ی جنبه‌های محیط کاری‌اش دارد. برخی نگرش‌های کاری خاص‌اند مانند نگرش نسبت به یک فرآیند یا فناوری خاص و برخی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی عام‌اند (حسن‌پور، معمارزاده و انبارلویی، ۱۳۹۲). کارکنانی که

¹ Houston, Bee, Hatfield & Rimm

² Jakson

³ Layne

⁴ Santiago

⁵ DeMoura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir & Ando

⁶ Van Dick

⁷ Cole & Bruch

نگرش مثبت نسبت به وظایف و شغل دارند، انگیزش زیاد، کیفیت کاری بهتر، رضایت کاری بیشتر، غیبت، جابه‌جایی و ترک حرفه‌ای کمتر خواهند داشت (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۶۳-۱۶۴). چنین کارکنانی رضایت شغلی بیشتری داشته، تعهد بیشتری نسبت به سازمان احساس می‌کنند، رفتارهای فرا نقشی (رفتار شهروندی سازمانی) بیشتری داشته، کمتر غیبت می‌کنند و کمتر مشکلات انضباطی ایجاد می‌کنند (سعادت، ۱۳۹۱: ۳۰۶).

۶) شرایط کاری: در طراحی محیط کار باید به عوامل اجتماعی، روانی، فیزیکی، فیزیولوژیکی، سازمانی، فناوریانه و مهندسی ارگونومیک توجه شود. ارگونومی محیطی یکی از شاخه‌های دانش ارگونومی است که با مطالعه و مداخله در عوامل محیطی، سعی در فراهم ساختن شرایطی متناسب با انسان و نیروی کاری دارد (ذاکریان، گروسی، عبدی، بخشی، کامرانی و کلانتری، ۱۳۹۵). در محیط کار، تعاملی مداوم و فعال بین کارمندان و محیط اطرافشان وجود دارد. این تعامل ممکن است منجر به آزار و ناراحتی کارمندان شده و در نتیجه بر عملکرد، بهره‌وری و سلامتی آن‌ها تأثیر بگذارد (لیبلی بیکی^۱، ۲۰۱۲)؛ بنابراین با پیچیده‌تر شدن ساختار و عملکرد سازمان‌ها، سازمان‌دهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان‌ها ضروری است زیرا خستگی ناشی از شرایط کاری و محیط به‌طور ذهنی یا فیزیکی می‌تواند به غیبت‌های مکرر و جابه‌جایی زیاد منجر شود (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴).

معنای هوش در فرهنگ‌های مختلف به شکل‌های گوناگونی وجود دارد اما به گونه‌ی کلی می‌توان هوش را از دیدگاه وکسلر چنین تعریف کرد: هوش مجموعه یا کل قابلیت فرد برای فعالیت هدفمند، تفکر منطقی و برخورد کارآمد با محیط است (اتکینسون، باومن، دیکنز، بلکول، واسارهلی و اسزیپ^۲، ۱۹۹۰). در سال‌های اخیر مفهوم هوش تنها به‌عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است. هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه ترکیب نموده است. درحالی‌که معنویت، جست‌وجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایی، هوشیاری بالا و تعالی است، هوش معنوی توانایی برای استفاده از این موضوعات است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی نموده، نتایج و محصولات ارزشمندی به بار آورد (رجایی، ۱۳۸۹). هوش معنوی به معنای مجموعه‌ای از قابلیت‌های فرد در ارتباط با منابع معنوی و دربردارنده‌ی نوع مؤثری از سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطح رشد در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی بین فردی را شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند (غباری بناب، سلیمی، نوری مقدم، ۱۳۸۶). به‌عبارت‌دیگر هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادر می‌شوند تا فعالیت‌ها و زندگی خود را در مسیری عمیق‌تر، غنی‌تر و معنادارتر هدایت کنند. به‌کارگیری الگوهای معنوی و دینی در زندگی روزمره بشر

¹ Leblebici

² Atkinson, Bowman, Dickens, Blackwell, Vasarhelyi & Szep

می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (امرام^۱، ۲۰۰۷). هوش معنوی به فرد کمک می‌کند اطلاعات معنوی خود را با موقعیت‌های بیرونی ادغام کند و به سازگاری دست یابد (ووگان^۲، ۲۰۰۲). از نظر یانگ و مائو^۳ (۲۰۰۷) هوش معنوی، بالاترین سطوح رشد در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. از نظر امونز^۴ (۲۰۰۰) پنج مؤلفه‌ی هوش معنوی عبارت‌اند از: ۱- ظرفیت تعالی (فرا گذشتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن)؛ ۲- توانایی ورود به حالت‌های معنوی از هوشیاری؛ ۳- توانایی آراستن فعالیت‌ها، حوادث و روابط زندگی روزانه با احساسی از تقدس؛ ۴- توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی؛ ۵. ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت‌مآبانه (بخشش، سپاس‌گزاری، فروتنی، احساس شفقت). هوش معنوی زاینده‌ی بینشی عمیق در وقایع زندگی است و شخص را در برابر حوادث زندگی مقاوم می‌کند و به‌وسیله‌ی آن افراد به مشکلات معنایی و ارزشی پرداخته و آن را حل می‌کنند. هوش معنوی، موجب افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان می‌شود. به‌طوری‌که فرد در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی، صبوری و تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل از خود نشان می‌دهد. افراد دارای هوش معنوی بالا، به‌واسطه‌ی برخورداری از خودآگاهی و بینش عمیق‌تر نسبت به مسائل، به کارآمدی خود باور بیشتری دارند و برای غلبه بر آن‌ها تلاش بیشتری می‌کنند (الکینز و کاوندیش^۵، ۲۰۰۴).

هوش اخلاقی مفهومی جدید در عرصه‌ی علم است و ظرفیت ذهنی افراد جهت تعیین این نکته‌ی مهم است که چگونه باید از اصول جهان‌شمول بشری در ارزش‌ها، اهداف و فعالیت‌ها در زندگی استفاده کرد (لنیک و کیل^۶، ۲۰۱۱). هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از نادرست، اعتقادات قوی اخلاقی و عمل به آن‌ها و همچنین رفتار در جهت صحیح و محترمانه‌ی تعریف‌شده است و شامل چهار اصل درستکاری (اعمال درست و صادقانه)، مسئولیت‌پذیری (پذیرش اعمال و پیامدهای آن)، دلسوزی (توجه همدلانه به دیگران) و بخشش (آگاهی از عیوب و اشتباهات و بخشیدن خود و دیگران) است (براون^۷، ۲۰۱۳). هوش اخلاقی دارای ده زیرمجموعه‌ی شایستگی شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی، خودکنترلی و خودمحورسازی، کمک به دیگران، مراقبت از دیگران، درک احساسات دیگران و درک نیازهای روحی خود است (لنیک و کیل، ۲۰۱۱). هوش اخلاقی نشان‌دهنده‌ی ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه

¹ Amram

² Vaughan

³ Yang & Mao

⁴ Emmons

⁵ Elkins & Cavendish

⁶ Lennick & Kiel

⁷ Brown

اصول جهان‌شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید است (پتی و چارلز^۱، ۲۰۰۸). این نوع هوش نشان‌دهنده‌ی اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است (بهشتی‌فرد و نکوئی مقدم، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، مدیران بایستی بالاترین استانداردهای اخلاقی را در سازمان خود مورد توجه قرار دهند (بوربا^۲، ۲۰۰۵). افراد باهوش اخلاقی، همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود (فلیتی و هارمن^۳، ۲۰۱۳). هوش اخلاقی به این حقیقت اشاره دارد که انسان به صورت ذاتی اخلاقی یا غیراخلاقی متولد نمی‌شود بلکه یاد می‌گیرد که چگونه خوب باشد. یادگیری برای خوب بودن، شامل ارتباطات، بازخورد، جامعه‌پذیری و آموزش است که هرگز پایان‌پذیر نیست (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸). در حقیقت هوش اخلاقی به مثابه‌ی یک راهنما برای رفتار عمل می‌کند و کمک می‌کند تا ما اعمال هوشمندانه و بهینه‌ای داشته باشیم (گل محمدیان، بهروزی و یاسمی نژاد، ۱۳۹۴). برای داشتن جامعه‌ای سالم به انسان‌هایی با هوش اخلاقی بالا نیاز است و افرادی که فقط تحصیل کرده باشند و اخلاق‌مدار نباشند جامعه را بر باد می‌دهند (گلزاری، ۲۰۱۴).

اولین بار واژه‌ی هوش سازمانی به وسیله ماتسودا^۴ در سال ۱۹۹۲ ارائه شد. وی هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدلی که ماتسودا معرفی کرد، سبب یکپارچگی پردازش دانش انسانی و دانش مبتنی بر ماشین در توانایی حل مسئله می‌شود (خسروی، ۱۳۹۰). از نظر طبرسا، حاتمی و ابدالی (۱۳۹۱) هوش سازمانی، به کارگیری توان فکری سازمان برای دستیابی به رسالت و مأموریت در محیط رقابتی تعریف می‌شود. از نظر هلال^۵ (۱۹۹۷) هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده آن برای وفق دادن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیکی است. از نظر آلبرخت^۶ (۲۰۰۳) هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌شود که هفت بعد دارد: بینش راهبردی (داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف)؛ سرنوشت مشترک (داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه‌ی گروهی)؛ تمایل به تغییر (توانایی رویارویی با چالش‌های غیرمنتظره و تطبیق با انواع تغییرات)؛ روحیه (روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت)، اتحاد و توافق (مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط)؛ کاربرد دانش (ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سراسر سازمان)؛ فشار عملکرد (جدی بودن در انجام کارهای درست

¹ Petti & Charles

² Borba

³ Flite & Harman

⁴ Matsuda

⁵ Halal

⁶ Albrecht

برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک). از فواید هوش سازمانی می‌توان به کمک به مدیران برای ارزشیابی قابلیت‌های کل سیستم سازمانی؛ درک الگوهای وابستگی بین سازمان و محیط بیرونی؛ تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی و فضایی برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستم‌ها؛ بهبود زیرسیستم‌ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی، رهبری قوی و سودآوری بیشتر اشاره کرد (سیادت، کاظمی و مختاری پور، ۱۳۸۹). هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری نماید و امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد. همچنین، این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند (مختاری پور و کاظمی، ۱۳۸۹). تحقیقات اخیر، هوش سازمانی را یکی از توانایی‌های بسیار مهم برای محیط‌های کاری می‌داند (کافتسیوس^۱، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان می‌دهد که هوش سازمانی با نتایج مثبت از قبیل رفتارهای جامعه‌پسند، روابط مطلوب با همکاران و خانواده ارتباط دارد (رایس^۲، ۱۹۹۹). هوش سازمانی توانایی سازمان‌ها را برای تصمیم‌گیری سازمانی ارتقا می‌بخشد و با توسعه‌ی همه جانبه‌ی دانش و بینش و شناسایی عوامل مؤثر بر سازمان، تأثیر ویژه‌ای بر کیفیت تصمیمات مدیریتی سازمان بر جای می‌گذارد. هوش سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری موجب خلق سازمان‌های هوشمند می‌شود؛ سازمانی که یاد می‌گیرد و دانش را هوشمندانه مدیریت می‌کند (عرفانی و جعفری، ۱۳۸۹: ۵۱).

در بررسی پیشینه پژوهشی تمایل به ترک خدمت، نتایج مطالعه‌ی جوادیان و گل‌پرور (۱۳۹۴) با عنوان رابطه‌ی استرس شغلی با ترک خدمت و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی نیازهای روانی اجتماعی، نشان داد نیاز به پیشرفت و نیاز به پیوندجویی رابطه‌ی ابهام و گرانباری نقش با رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کنند. همچنین نیاز به پیشرفت، رابطه‌ی تعارض نقش با رفتارهای انحرافی؛ نیاز به قدرت، رابطه‌ی تعارض نقش با ترک خدمت و با رفتارهای انحرافی و نیاز به پیوندجویی، رابطه‌ی تعارض نقش با رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کنند. زارعی و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند که یک همبستگی معکوس بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک کار وجود داشت. مدیریت سازمان می‌تواند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان از طریق افزایش رضایت‌مندی کارکنان از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی، شرایط کار، فرصت‌های رشد و ارتقای برابر و نظام حقوق و دستمزد عادلانه، تمایل آن‌ها به ترک کار و حرفه‌شان را کمتر کند. در مطالعه‌ی کوشازاده و عزیزآبادی (۱۳۹۳) یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی همبستگی قابل‌قبول میان کلیه متغیرهای پژوهش بود و فرضیات پژوهش در مسیرهای تحلیل‌شده شامل تأثیر مثبت: عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی، عدالت سازمانی بر هویت سازمانی، عدالت سازمانی بر خشنودی شغلی، حمایت سازمانی بر خشنودی شغلی، هویت سازمانی بر خشنودی شغلی و تأثیر منفی حمایت سازمانی بر

¹ Kafetsios

² Rise

تمایل به ترک خدمت، هویت سازمانی بر تمایل به ترک خدمت و خشنودی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأیید شدند. گل پرور و حسین زاده (۱۳۹۰) نیز طی پژوهشی با عنوان الگوی ارتباط عدم تناسب فرد شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس نامتعادلی جبران، نشان دادند که عدم تناسب فرد شغل هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم (از طریق فرسودگی هیجانی) باعث تمایل کارکنان در محیط‌های کار به ترک خدمت می‌شود. در پژوهش لیتر و مسلج^۱ (۲۰۰۹) رابطه‌ی میان تحلیل رفتگی با اشکال مختلف پاسخ‌های منفی شغلی همانند تمایل به ترک خدمت کارکنان تأیید شده است. همچنین مطابق یافته‌های باباکاس^۲ (۲۰۰۹) و لینگارد^۳ (۲۰۰۳) تحلیل رفتگی یک عامل تعیین‌کننده‌ی تمایل به ترک خدمت در کارکنان است و با کاهش تحلیل رفتگی کارکنان، تمایل به ترک خدمت آنان نیز کاهش می‌یابد.

نتایج مطالعه‌ی جودی شاه‌آباد و رضایی (۱۳۹۳) نشان داد که بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن با سبک رهبری خدمتگزاری مدیران مدارس شهرستان میاندوآب رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین ۴ مؤلفه‌ی هوش اخلاقی، دلسوزی پیش‌بینی‌کننده‌ی معتبری برای سبک رهبری خدمتگزاری مدیران مدارس شهرستان میاندوآب است. نتایج همچنین نشان داد که بین میزان هوش اخلاقی و خادمیت مدیران مرد و زن مدارس شهرستان میاندوآب تفاوت معناداری وجود ندارد. بهرامی، اصمی، فاتح‌پناه، دهقانی تفتی و احمدی تهرانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان تعیین و مقایسه سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به این نتیجه دست یافتند که متغیر سن رابطه معنادار آماری با سطح هوش اخلاقی داشت به طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کم‌تر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. متغیرهای جنس، مدرک تحصیلی، سمت، سابقه‌ی کار، سابقه‌ی مدیریت و دوشغله بودن نیز رابطه‌ی معناداری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. یافته‌های پژوهش سیادت و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از آن بود که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حفیظه، زایه‌ای رول و گشینا^۴ (۲۰۱۲) نشان داد بین جوانان دختر و پسر مالزیایی از نظر ابعاد هوش اخلاقی تفاوت معناداری وجود ندارد. آنتوناجیو و تایتل^۵ (۲۰۰۸) نیز به مطالعه‌ی در خصوص بررسی نقش میانجی اخلاق بر کج‌روی پرداختند و به رابطه‌ی منفی بین کج‌رویی و جنابت با اخلاق اشاره داشته‌اند.

باقرپور و عبدالله‌زاده (۱۳۹۱) در مطالعه‌ی خود با عنوان رابطه‌ی بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه‌ی شهرستان گرگان دریافتند که بین هوش معنوی و سبک رهبری

¹ Leiter & Maslach

² Babakus

³ Lingard

⁴ Hafizah, Zaihairul & Geshina

⁵ Antonaccio & Tittle

رابطه‌مدار و ضابطه‌مدار رابطه‌ای وجود ندارد. بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی (روحیه بالا و بهره‌وری بالا) رابطه‌ی معنادار مثبتی وجود دارد. سبک رهبری تلفیقی در مدیران مرد بیش‌تر از مدیران زن است. تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای سبک رهبری رابطه‌مدار، ضابطه‌مدار و هوش معنوی وجود ندارد. فرهنگ، فتاحی، واثق و نرگسیان (۱۳۸۸) دریافتند که هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی اثر قابل‌ملاحظه‌ای بر سبک رهبری تحول‌آفرین دارند. عابدینی، رجایی و سلام سده‌ی (۱۳۹۴) دریافتند که بین هوش معنوی با نمره‌ی کلی رهبری خدمتگزار و کلیه‌ی مؤلفه‌های آن رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشاهده شد که رابطه بین هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری ندارد. آیدین و سیلان^۱ (۲۰۰۹) به تأثیر معنوی و هوش معنوی بر روابط سازمانی و تأثیری که این مؤلفه می‌تواند در توسعه‌ی رهبری و موفقیت افراد در سازمان‌ها داشته باشد، پرداخته است. نتایج نشان داد مذهبی بودن افراد می‌تواند در پیشبرد اهداف یک سازمان در جهت توسعه کمک شایانی نماید. دوگان و کیلان^۲ (۲۰۰۹) نیز معتقدند معنویت و اطلاعات معنوی، اعتقاد به عالم روحانی و رهبری روحانی در تحول رهبری و محیط کار تأثیر بسزایی دارد. آیرانکی و سمرکیوز^۳ (۲۰۱۰) دریافت رهبری معنوی مدیران ارشد ترکیه بر عقل و دانش و نوع‌دوستی آنان بستگی دارد. علاوه بر این، معنویت عامل مشترک در میان رهبری معنوی، مذهبی بود و درنهایت، رابطه‌ی آماری معنادار و مثبتی بین رهبری معنوی با روحیه و بهره‌وری بالا، معنویت و دین‌داری وجود داشت.

بیک‌زاد، علائی و اسکندری (۱۳۸۹) دریافتند که بین هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه‌ی معناداری وجود دارد. باقرزاده، راشدی و بافنده (۱۳۹۱) دریافتند که مدیران مدارس با هوش سازمانی بالا بهتر می‌توانند تعارضات سازمانی را مدیریت کنند. همچنین در هوش سازمانی مدیران و معلمان، تفاوت معناداری مشاهده نشد. تحقیقاتی که توسط رایس (۱۹۹۹) انجام شده، نشان می‌دهد که هوش سازمانی با نتایج مثبت از قبیل رفتارهای جامعه‌پسند، روابط مطلوب با همکاران و خانواده ارتباط دارد. کیکر و آدا^۴ (۲۰۰۸)، پژوهشی با عنوان آیا می‌توان هوش سازمانی مدیران و معلمان را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد؟ در مدارس ابتدایی کشور ترکیه انجام دادند. نتایج تحقیق، تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای را در هوش سازمانی قبل و پس از کارگاه نشان داد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که هوش سازمانی مدیران با آموزش ضمن خدمت افزایش یافته است. اسکندری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی هوش سازمانی مدیران با عملکرد شغلی آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی، به این نتیجه رسید که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد. عرفانی خانقاهی و جعفری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ

¹ Aydin & Ceylan

² Dogan & Kylan

³ Ayranci & Semercioz

⁴ Cakir & Ada

یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه‌ی هشت تهران به این نتایج رسیدند که یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر هوش سازمانی تأثیر می‌گذارند و هر چه سبک رهبری ویژگی‌های تحول‌گرایی داشته باشد و جو مناسبی برای یادگیری وجود داشته باشد احتمال افزایش هوش سازمانی وجود دارد.

امروزه یکی از مشکلات عمده‌ی سازمان‌ها، جابه‌جایی کارکنان، غیبت، کم‌کاری، عدم دل‌بستگی و غرور سازمانی، انگیزه‌ی پایین و درنهایت ترک سازمان توسط کارکنان است؛ به‌ویژه کارکنانی که از تخصص بالایی برخوردارند و برای سازمان یک منبع مهم به‌شمار می‌آیند. این امر، هزینه‌های بالایی برای سازمان به همراه دارد؛ از جمله می‌توان به پایین آمدن بهره‌وری، هزینه‌های سازمان در مسائل آموزشی، توانمندسازی، استخدام و به‌کارگیری و نیز از دست دادن دانش سازمانی اشاره کرد. مشکلات فوق‌الذکر قابل‌کنترلی هستند که می‌تواند برای سازمان‌هایی که حساسیت آن را درک کرده و تحت کنترل درآورده‌اند، یک قابلیت به‌حساب آید (انصاری، باقری کلجاهی و صالحی، ۱۳۸۹). پدیده‌ی تمایل به ترک خدمت مختص سازمان خاصی نیست و این پدیده در سازمان آموزش و پرورش به‌طور عام و مدارس به‌طور خاص هم شایع است. سازمان آموزش و پرورش برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتر (میرکمالی و حجت‌زاده، ۱۳۹۱) و تمایل کمتری به ترک خدمت داشته باشند. با توجه به پیامدهای منفی پدیده‌ی ترک خدمت، سازمان‌ها باید تدابیری در پیش گیرند که قبل از ترک خدمت در مرحله‌ی تمایل به آن، مشکلات، شناسایی و برطرف شود؛ زیرا این مشکل در انگیزش شاغل تأثیر منفی و نیز بر نگرش سایر کارکنان تأثیر بدی دارد. به همین دلیل، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از این که کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا به کار بگیرند (ضیاءالدینی و رضانی قوام‌آبادی، ۱۳۹۲). یکی از مقوله‌هایی که در زمینه‌ی ترک خدمت کارکنان کمتر مورد توجه قرار گرفته است نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس انجام گرفت.

روش

مطالعه‌ی حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری آن تمامی مدیران سه مقطع (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) مدارس زاهدان

در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند که بر اساس آمار سازمان آموزش و پرورش زاهدان تعداد آن‌ها ۴۵۸ نفر (۲۳۹ نفر زن و ۲۱۹ نفر مرد) بود. تعداد ۲۰۹ مدیر (۱۰۹ مدیر زن و ۱۰۰ مدیر مرد) بر اساس شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران به‌عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار

برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسش‌نامه‌ی استاندارد زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه‌ی هوش معنوی عبدالله‌زاده، کشمیری و عرب احمدی که (۱۳۸۷):

این پرسش‌نامه در قالب ۲۹ سؤال و ۲ مؤلفه‌ی درک و ارتباط با سرچشمه هستی (۱۲ سؤال) و زندگی معنوی (۱۷ سؤال) به بررسی هوش معنوی افراد می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تنظیم و شیوه‌ی نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق است. حداقل و حداکثر در این پرسش‌نامه به ترتیب برابر با ۲۹ و ۱۴۵ خواهد بود. نمره‌ی بالاتر نشانه‌ی بهره‌گیری بهتر از هوش معنوی است. پایایی پرسش‌نامه در مطالعه‌ی عبدالله‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است (عبدالله‌زاده، باقرپور، بوژمهرانی و لطفی، ۱۳۸۸). در مطالعه‌ی حاضر مقدار پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳): این پرسش‌نامه در قالب ۴۹ سؤال و

هفت مؤلفه‌ی ۷ سؤالی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) به بررسی هوش سازمانی افراد می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب ۴۹ و ۲۴۵ است. نمره‌ی بالاتر نشانه‌ی بهره‌گیری بهتر از هوش سازمانی است. این پرسش‌نامه توسط ستاری در سال ۱۳۸۵ به فارسی برگردانده شد و روایی آن به تأیید اساتید صاحب‌نظر رسید و مقدار پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شد. در مطالعه‌ی حاضر مقدار پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی هوش اخلاقی لینک و کیل (۲۰۰۵): این پرسش‌نامه در قالب ۴۰ سؤال و ۴ مؤلفه‌ی ۱۰ سؤالی (درستکاری، مسئولیت، دلسوزی و بخشش) به بررسی هوش اخلاقی افراد می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم و نمره‌گذاری آن از ۱=هرگز تا ۵=همیشه است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب ۴۰ و ۲۰۰ است. نمره‌ی بالاتر نشانه‌ی بهره‌گیری بهتر از هوش اخلاقی است. پایایی پرسش‌نامه در مطالعه‌ی اصغری و قاسمی (۱۳۹۳) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شده است که در مطالعه‌ی حاضر مقدار پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی تمایل به ترک خدمت کیم و لیونگ (۲۰۰۷): این پرسش‌نامه در قالب ۳ سؤال به بررسی میزان تمایل به ترک خدمت افراد می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب ۳ و ۱۵ است. نمره‌ی بالاتر نشانه‌ی تمایل بیشتر فرد برای ترک خدمت است. پایایی پرسش‌نامه در مطالعه‌ی مشیری و همکاران (۱۳۹۳) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است که در مطالعه‌ی حاضر، مقدار پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ به‌دست آمد.

یافته‌ها

برای بررسی وضعیت پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱- گزارش توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها			
حداقل	میانگین	حداکثر	میانگین انحراف معیار
۲/۱۷	۵	۴/۰۰۴	۰/۶۰۱
۴/۱۸	۵	۴/۷۴	۰/۲۰۶
۳/۳۴	۵	۴/۳۷	۰/۳۲۳
۱/۵	۵	۴/۴۸	۰/۴۷۴
۱/۶	۵	۴/۳۶	۰/۵۷۶
۲/۳	۵	۴/۶۴	۰/۵۰۳
۳/۵	۵	۴/۳۸	۰/۴
۲/۹۲	۵	۴/۴۷	۰/۳۴۲
۳/۷۱	۵	۴/۵۴	۰/۲۷۶
۳/۷	۵	۴/۶	۰/۲۵۵
۳/۷۱	۵	۴/۵۹	۰/۲۸۱
۳/۷۲	۵	۴/۴۱	۰/۴۱۳
۲/۵۷	۵	۴/۱۱	۰/۶۰۸
۲	۵	۴/۲۲	۰/۶۰۴
۳/۵۷	۵	۴/۳۹	۰/۴
۳/۵۷	۵	۴/۴۱	۰/۲۸۷
۱	۵	۲/۱۴	۱/۰۱

بر اساس یافته‌های جدول فوق میانگین هر سه هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی به ترتیب ۴/۳۷، ۴/۴۷ و ۴/۴۱ است که از میانگین فرضی (۳) بزرگتر می‌باشد که به این معناست که هوش‌های سه‌گانه‌ی معنوی، اخلاقی و سازمانی مدیران مدارس نسبتاً خوب است. همچنین میانگین تمایل به ترک خدمت ۲/۱۴ می‌باشد که از میانگین فرضی (۳) کوچک‌تر است که به این معناست مدیران مدارس تمایل زیادی به ترک خدمتشان ندارند. برای بررسی رابطه بین هوش معنوی، اخلاقی، سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس، در مرحله‌ی اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی متقابل هوش معنوی، اخلاقی، سازمانی (و مؤلفه‌های آن‌ها) با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس

تمایل به ترک خدمت		متغیرها
p	r	
۰/۰۰۰	-۰/۳۶۳	درک و ارتباط با سرچشمه هستی
۰/۰۰۰	-۰/۳۱۵	زندگی معنوی
۰/۰۰۰	-۰/۴۳۸	هوش معنوی (مقیاس کل)
۰/۰۰۰	-۰/۳۷	درستکاری
۰/۰۰۰	-۰/۴۵۶	مسئولیت
۰/۰۰۰	-۰/۵۵۳	دلسوزی
۰/۰۰۰	-۰/۳۲۲	بخشش
۰/۰۰۰	-۰/۶۱۷	هوش اخلاقی (مقیاس کل)
۰/۰۰۰	-۰/۴۰۷	بینش استراتژیک
۰/۰۰۰	-۰/۳۸۲	سرنوشت مشترک
۰/۰۰۰	-۰/۲۴	تمایل به تغییر
۰/۰۰۰	-۰/۲۴	اتحاد و توافق
۰/۰۰۰	-۰/۲۹۸	جرت و شهامت
۰/۰۰۰	-۰/۳۹۴	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	-۰/۲۴۷	فشار عملکرد
۰/۰۰۰	-۰/۴۶۹	هوش سازمانی (مقیاس کل)

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین هوش معنوی، اخلاقی، سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها با تمایل به ترک خدمت مدیران رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست که هرچه سطح هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی مدیران مدارس بالاتر باشد، از میزان تمایل به ترک خدمت آنان کاسته می‌شود. در مرحله‌ی دوم و به‌منظور پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت بر پایه‌ی مؤلفه‌های هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. از مفروضه‌های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه، استقلال متغیرهای مستقل و یا به‌عبارت‌دیگر عدم ارتباط نمره‌های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است که این مفروضه توسط آزمون دوربین واتسون بررسی شده است. اگر مقدار آماره‌ی این آزمون بین $1/5$ الی $2/5$ قرار داشته باشد، می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و تحلیل را دنبال کرد (۴۶). مقدار این آماره در پیش‌بینی تغییرات متغیر تمایل به ترک خدمت بر اساس مؤلفه‌های هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی به ترتیب برابر با $1/672$ ، $1/596$ و $1/507$ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی تأیید استقلال مشاهدات است؛ بنابراین می‌توان از تحلیل رگرسیون استفاده کرد که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت بر اساس مؤلفه‌های هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی

هوش	مؤلفه‌ها	r	R ²	F	ضرایب		T	P- Vlue	
					استاندارد Beta	غیراستاندارد Std. Error			
معنوی	ارتباط با سرچشمه هستی	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۲۸/۸۸	-۰/۵۸۷	۰/۱۰۴	-۰/۳۴۷	-۵/۶۲	۰/۰۰۰
	زندگی معنوی				-۱/۴۶	۰/۳۰۵	-۰/۲۹۶	-۴/۷۹	۰/۰۰۰
	درستکاری				-۰/۳۳۲	۰/۱۳۶	-۰/۱۵۵	-۲/۴۳	۰/۰۱۶
اخلاقی	مسئولیت	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۳۵/۰۲	-۰/۴۸۵	۰/۱۱۴	-۰/۲۷۵	-۴/۲۵	۰/۰۰۰
	دلسوزی				-۰/۷۴۴	۰/۱۳۱	-۰/۳۶۸	-۵/۶۷	۰/۰۰۰
سازمانی	بینش				-۰/۸۲	۰/۲۴۶	-۰/۲۸۲	-۳/۳۳	۰/۰۰۱
	استراتژیک								
	سرنوشت				-۰/۶۳۸	۰/۲۱۹	-۰/۲۱۱	-۲/۹۱	۰/۰۰۴
	مشترک	۰/۵۶۹	۰/۳۲۴	۱۳/۷۳					
کاربرد دانش	تمایل به تغییر				-۰/۷۴۵	۰/۳۶۶	-۰/۲۰۶	-۲/۰۳	۰/۰۴۳
					-۰/۵۵۴	۰/۱۰۳	-۰/۳۲۹	-۵/۳۵	۰/۰۰۰

بر اساس جدول فوق مقدار F در سطح $0/000$ معنادار است؛ بنابراین فرض صفر «رگرسیون معنادار نیست» با اطمینان بالای $0/99$ رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) هوش معنوی با تمایل به ترک خدمت برابر با $0/219$ است که به این معناست هوش معنوی $21/9$ درصد از واریانس تمایل به ترک خدمت را تبیین می‌کند و از بین مؤلفه‌های هوش معنوی: درک و ارتباط با سرچشمه هستی با مقدار $\beta (-0/337)$ و زندگی معنوی با مقدار $\beta (-0/296)$ به ترتیب از بیشترین تأثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس برخوردار بوده‌اند ($p < 0/01$). یافته‌های جدول فوق نیز نشان می‌دهد مقدار ضریب تبیین (R^2) هوش اخلاقی با تمایل به ترک خدمت برابر با $0/407$ است که به این معناست هوش اخلاقی $40/7$ درصد از واریانس تمایل به ترک خدمت را تبیین می‌کند و از بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی: دلسوزی با مقدار $\beta (-0/368)$ ، مسئولیت با مقدار $\beta (-0/275)$ و درستکاری با مقدار $\beta (-0/155)$ به ترتیب از بیشترین تأثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$). همچنین مقدار ضریب تبیین (R^2) هوش سازمانی با تمایل به ترک خدمت برابر با $0/324$ است که به این معناست هوش سازمانی $32/4$ درصد از واریانس تمایل به ترک خدمت را تبیین می‌کند و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی: کاربرد دانش با مقدار $\beta (-0/329)$ ، بینش استراتژیک با مقدار $\beta (-0/282)$ ، سرنوشت مشترک با مقدار $\beta (-0/211)$ و تمایل به تغییر با مقدار $\beta (-0/206)$ به ترتیب از بیشترین تأثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی هوش‌های معنوی، اخلاقی و سازمانی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس زاهدان انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد و هوش معنوی $21/9$ درصد از تغییرات تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کند. هوش معنوی تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و محیط طبیعی و متافیزیکی است. این تلاش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌ها و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان کامل شدن است. افرادی که دیدگاهی معنوی دارند، نسبت به پذیرش تغییرات راغب‌تر هستند، در زندگی خود احساس هدفمندی و معنا دارند، اهمیت اتصال به یک کل بزرگ‌تر را می‌فهمند و ادراک و بیانی فردی از معنویت خود دارند. این افراد از ذهنیت وفور برخوردارند، یعنی باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیازی به رقابت نیست؛ در نتیجه، این افراد راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروه خود هماهنگ می‌شوند تا به اهداف متقابل دست پیدا کنند (ولیعزایی، انصاری و سپیانی، ۱۳۹۱). این نوع از هوش بیانگر اثر

مثبتی است که با احساس عمیقی از لذت و بهزیستی همراه است. احساس تأیید توسط دیگران، هم‌نوایی بین ارزش‌ها و باورهای فردی و ارزش‌های کاری و نیز باور به این‌که 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 می‌سازد (دهقانی و فضل الهی قمشه‌ای، ۱۳۹۴) و در نتیجه تمایل کمتری به ترک خدمت خواهد داشت. در بررسی پیشینه، پژوهشی که مستقیماً به بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس پردازد مشاهده نگردید اما از آنجاکه رضایت شغلی و تعهد سازمانی از پیامدهای میل به ماندگاری در سازمان هستند، می‌توان از مطالعاتی که بررسی رابطه هوش معنوی، معنویت در کار در محیط کار با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند برای بررسی رابطه‌ی هوش معنوی با تمایل به ترک خدمت استفاده کرد. میلمن، سی زاپلوسکی و فرگوسن^۱ (۲۰۰۳) دریافتند که هرچه معنویت در محیط کار بالاتر باشد تمایل کارکنان به ترک خدمتشان کمتر خواهد شد. باعزت و حکیم‌زاده (۱۳۹۱) دریافتند که مؤلفه‌های هوش هیجانی (۱۷ درصد) و مؤلفه‌های هوش معنوی (۳۱ درصد) تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کنند. بر مبنای نتایج این پژوهش می‌توان گفت هوش معنوی بیشتر از هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی مناسبی برای استرس شغلی باشند. ال‌کینز و کاوندش^۲ (۲۰۰۴) بر این باورند که هوش معنوی موجب می‌شود که انسان با ملایمت و عطف‌ت بیشتری به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. دارابی‌فرد (۱۳۹۳) دریافت که بین هوش معنوی و رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرهنگی، فتاحی و واثق (۱۳۸۵) دریافتند که تشویق معنویت در محیط کار باعث پیامدهایی از قبیل افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و نیز کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شود. ساندهایر (۲۰۱۳) دریافت که بین هوش معنوی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که هرچه هوش معنوی کارکنان بیشتر باشد به همان نسبت تعهد سازمانی آنان افزایش پیدا می‌کند. دهقانی و فضل الهی قمشه‌ای (۱۳۹۴) دریافتند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. پرنده، ایزدی، عبادی، قنبری (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی هوش معنوی و تعهد سازمانی در بین مدیران پرستاری دریافتند که بین هوش معنوی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که بین هوش اخلاقی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد و هوش اخلاقی ۴۰/۷ درصد از تغییرات تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کند. مدیران مدارس به علت اجرا نشدن نظام هماهنگ و عادلانه‌ی پرداخت؛ نبود زمینه‌ی ارتقاء

¹ Milliman, Czaplewski AJ, & Ferguson

² Elkins & Cavendish

و پیشرفت شغلی مناسب در آموزش و پرورش و فقدان شایسته‌سالاری در سازمان آموزش و پرورش در معرض ترک خدمت می‌باشند (احمدی، بیگم رضازاده شیرازی و صادقی، ۱۳۹۳). در بررسی پیشینه، پژوهشی که مستقیماً به بررسی رابطه‌ی هوش اخلاقی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس پردازد مشاهده نگردید اما از آنجا که کارکنانی که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری دارند تمایل کمتری به ترک خدمت دارند، می‌توان از مطالعاتی که بررسی رابطه‌ی هوش اخلاقی، اخلاق در محیط کار با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند برای بررسی رابطه‌ی منفی هوش اخلاقی با تمایل به ترک خدمت استفاده کرد. گودرزی، جواهری زاده، امیدی و عمرائی (۱۳۹۳) دریافتند که بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگان مقطع ابتدایی شهر بروجرد رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش یوسف^۱ (۲۰۰۱) نیز حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی در بین کارکنان مسلمان سازمان‌های کشور امارات متحده عربی است... نتایج تحقیق کیم^۲ (۲۰۱۱) نیز نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت و معنادار بین اخلاق رهبری با رضایت شغلی، تعهد، پیامدهای رفتاری و عملکرد سازمان است. مارتین و کال^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه‌ی بین فضای اخلاقی و رضایت شغلی، نشان دادند که انواع فضای اخلاقی، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارد. رجبی‌پور و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) دریافتند که بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. حسنی، رحیمی و سامری (۱۳۹۳) دریافتند که اخلاق سازمانی، در افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها از طریق تأثیرگذاری بر رضایت شغلی و ارج نهادن به کرامات انسانی و به تبع آن کاهش غیبت از کار کارکنان و کاهش ترک سازمانی نقش مؤثری داشته است. نتایج تحقیق عمر و احمد^۴ (۲۰۱۴) نشان داد که اخلاق رابطه‌ی مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج نشان داد که اخلاق رابطه‌ی معناداری با چرخش حساب‌برسان ندارد اما رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر معناداری بر چرخش حساب‌برسان دارد. تریپاسی^۵ (۲۰۱۴) دریافت که اخلاق رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی کارکنان بانک در هند دارد. حسنی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار ندارد و با میانجی‌گری تعهد سازمانی، اخلاقی کار اسلامی تأثیر غیرمستقیم بر رضایت شغلی دارد. گنجی و دلوی (۱۳۹۳) به تحقیق با عنوان بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه‌ی منفی و معنادار و بین استرس کاری و قصد ترک خدمت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رهبری اخلاقی و استرس کاری رابطه‌ی منفی و معناداری مشاهده شد.

¹ Yousef

² Kim

³ Martin & Cullen

⁴ Omar & Ahmad

⁵ Tripathi

یافته‌ها نشان داد که بین هوش سازمانی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد و هوش سازمانی ۳۲/۴ درصد از تغییرات تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کند. مدیرانی که از هوش سازمانی خوبی برخوردارند بهتر می‌توانند قابلیت‌های کل سیستم سازمانی را مورد ارزشیابی قرار دهند، الگوهای وابستگی بین سازمان و محیط بیرونی را درک کنند، به تشخیص دقیق‌تر نقاط قوت و ضعف سازمانی و فضای برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستم‌ها بپردازند، به بهبود زیرسیستم‌ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی اقدام کنند (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۳۴). هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری نماید و امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد. همچنین، این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند (مختاری‌پور و کاظمی، ۱۳۸۹). در نتیجه، مدیران با هوش سازمانی بالا رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتری احساس می‌کنند و تمایل کمتری به ترک خدمت خواهند داشت. در بررسی پیشینه، پژوهشی که مستقیماً به بررسی رابطه‌ی هوش سازمانی با تمایل به ترک خدمت مدیران مدارس بپردازد مشاهده نگردید اما از آنجاکه رضایت شغلی و تعهد سازمانی از پیامدهای میل به ماندگاری در سازمان هستند، می‌توان از مطالعاتی که بررسی رابطه‌ی هوش سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند برای بررسی رابطه‌ی منفی هوش اخلاقی با تمایل به ترک خدمت استفاده کرد. قلتاش (۱۳۹۳) دریافت که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید رابطه‌ی معناداری وجود داشته است که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌ی چشم‌انداز مشترک بیشترین و مؤلفه‌ی توافق کمترین همبستگی را با رضایت شغلی داشته است. موعلی و عظیمی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه‌ی بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان گراش دریافتند که بین دو متغیر هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق ثابت‌قدم (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. در تحلیل نتایج فوق می‌توان چنین بیان کرد که افزایش روحیه اتحاد، تمایل به تغییرات مثبت در سازمان و بالا بردن اعتماد و عزت‌نفس کارکنان با تقویت روحیه و توجه لازم به آن‌ها می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی آن‌ها شود؛ بنابراین وجود مدیرانی که در هر فرصتی با کارکنان خود در زمینه‌ی اهداف مشترک و چشم‌انداز سازمان صحبت می‌کنند و با آن‌ها در یک فضای محبت‌آمیز، دوستانه و صمیمانه ارتباط برقرار می‌کنند و از دانش و اطلاعات آن‌ها در امور سازمان بهره می‌گیرند تا همگی به اهداف مشترک سازمان دست پیدا کنند باعث ایجاد رضایت و خشنودی در بین آن‌ها می‌شود (قلتاش، ۱۳۹۳). در مطالعه‌ی شیخی فینی، زارعی و عابدینی (۲۰۱۳) مشخص گردید که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد. با توجه به یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌گردد به‌منظور نهادینه نمودن معنویات در سازمان آموزش و پرورش منشور معنوی در آن سازمان تدوین شود و همچنین در فرایند انتخاب و ارتقای

مدیریتی، میزان هوش معنوی افراد لحاظ شود. مدیران برای تقویت هوش اخلاقی خود، درستکاری را از طریق یکی بودن حرف و عملشان و انجام آنچه درست است و داشتن صداقت در هر شرایط تقویت کنند، نسبت به شرح وظایف شغلی خود و در نظر گرفتن منافع تمامی ذینفعان مدرسه مسئولیت‌پذیر باشند، نسبت به دیگران پر از احساس و عاطفه و مهربانی باشند و نسبت به سرنوشت تک‌تک معلمان و دانش‌آموزان خیرخواه و دلسوز باشند، نسبت به خطاها و لغزش‌های سهوی دیگران تحمل و بخشش داشته باشند. برای تقویت هوش سازمانی خود به خلق چشم‌انداز روشن و مشترک با بینش استراتژیک یا ارائه‌ی تصویری خوش‌بینانه درباره‌ی آینده و اظهار اعتماد نسبت به دستیابی به اهداف بپردازند، از طریق هماهنگ کردن اهداف فردی و سازمانی و ایجاد حس روحیه گروهی به خلق سرنوشت مشترک در مدرسه بپردازند، از طریق ارزشیابی قابلیت‌های کل سیستم مدرسه، ایجاد تعهد و پایبندی معلمان مدرسه به قوانین سازمان آموزش و پرورش و ایجاد سیستم اطلاعاتی قدرتمند با برآوردن نیازهای معلمان مدرسه به اتحاد و توافق دست پیدا کنند، برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها، محیط خارجی خود را با دقت موردبررسی قرار دهند تا تمایل به تغییر در آن‌ها وجود داشته باشد، به تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سراسر سازمان بپردازند، در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک سخت‌کوش باشند. با توجه به این‌که در رابطه با موضوع این پژوهش مطالعات کمی انجام شده است به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی در سایر سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد. همچنین واکاوی مفهومی هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی، تلاش در جهت مفهوم‌سازی، طبقه‌بندی و تدوین نظریه به‌منظور انسجام دادن به ادبیات نظری مفهوم و سنجش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی یا به‌کارگیری مقیاس‌های سنجش دیگر و مقایسه‌ی آن با نتایج پژوهش حاضر به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود. از مهم‌ترین محدودیت کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به‌طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. دیگر محدودیت این پژوهش محدود نمودن نمونه‌ی پژوهش به مدیران مدارس زاهدان بود. لذا در تعمیم نتایج محدودیت خواهد داشت.

منابع

- آذرنوش، فاطمه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مرادی کوچی، سمیرا؛ و دریکوند، طیبه. (۱۳۹۱). رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل به ماندن در شغل در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب اهواز. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۳(۴۷): ۷۴-۸۲.
- اسکندری، کریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۳(۸): ۱۴۳-۱۶۳.
- اصغری، فرهاد؛ قاسمی جونبه، رضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و گرایش‌های مذهبی با رضایت زناشویی در معلمان متأهل. *مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۴(۱): ۶۶-۸۳.

- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. چاپ بیست و ششم، تهران: نشر نی.
- امیری، قاسم؛ محمودزاده، سید مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه‌ی موردی: ستاد وزارت راه و شهرسازی). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲): ۵۵۷-۵۷۷.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ باقری کلجاهی، علی؛ صالحی، مسلم. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن. *دوماهنامه توسعه‌ی انسانی پلیس*، ۷(۳۱): ۳۵-۷۲.
- باززت، فرشته؛ شریف زاده، حکیمه السادات. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۳): ۶۸-۵۵.
- باقرپور، معصومه؛ عبدالله‌زاده، حسن. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱۰): ۸۷-۹۸.
- باقرزاده، مجید؛ راشدی، وحید؛ بافنده، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش سازمانی با مدیریت تعارض در بین مدیران و معلمان مدارس دولتی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. *علوم تربیتی*، ۵(۱۹): ۴۱-۵۷.
- بهرامی، محمدمین؛ اصمی، مریم؛ فاتح‌پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه؛ احمدی تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۵(۶): ۸۱-۹۵.
- بهشتی‌فرد، ملیکه؛ نکوئی مقدم، محمود. (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۵(۱ و ۲): ۶۷-۷۳.
- بیک زاده، جعفر؛ علائی، محمدباقر؛ اسگندری، کریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۳(۸): ۱۴۳-۱۶۳.
- پرنده، اکرم؛ ایزدی، احمد؛ عبادی، عباس؛ قنبری، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های نظامی. *روانشناسی نظامی*، ۲(۶): ۶۹-۷۸.
- ثابت‌قدم، مژگان. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی و گردشگری شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- جوادیان، زهرا؛ گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل‌کننده نیازهای روانی اجتماعی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۸(۱): ۵۵-۷۶.
- جودی شاه‌آباد، گیو؛ رضایی، اکبر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تأکید بر جنسیت. *آموزش و ارزشیابی*، ۷(۲۸): ۲۱-۳۸.

حسن پور، اکبر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ انبارلویی، مونا. (۱۳۹۲). پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تأثری نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان. *مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳۹۲(۱۲): ۲۸-۲۱.

حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. *مدیریت اسلامی*، ۲۰(۲): ۹-۳۲.

حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم. (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴): ۶۱۳-۶۳۳.

خسروی، آرش. (۱۳۹۰). ضرورت به‌کارگیری هوش سازمانی در سازمان‌های تحقیقاتی. *عصر فناوری اطلاعات*، ۶(۶۴): ۸۴-۸۹.

دارابی‌فرد، مرضیه. (۱۳۹۳). تعیین رابطه بین هوش معنوی با رضایت شغلی در مدیران مدارس شهرستان اندیمشک. *نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی*، استان فارس: مرودشت، بیست و سوم آذرماه ۱۳۹۳.

دهقانی، مهری؛ فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران. *دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی*، ۹(۱۷): ۱۰۵-۱۳۲.

ذاکریان، سید ابوالفضل؛ گروسی، احسان؛ عبدی، زیبا؛ بخشی، احسان؛ کامرانی، مهرداد؛ کلاتری، رضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر طراحی محیط کار بر بهره‌وری کارمندان بانک. *بهداشت و ایمنی کار*، ۶(۲): ۳۵-۴۳.

رجایی، علیرضا. (۱۳۸۹). هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها. *پژوهشنامه تربیتی*، ۵(۲۲): ۲۱-۴۹. رجایی‌پور میبدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. *اخلاق زیستی*، ۲(۶): ۴۹-۹۲.

رسولی، رضا؛ شهبانی، بهنام؛ صفایی، مهناز. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. *مدیریت دولتی*، ۴(۹): ۲۷-۴۲.

زارعی، گلنساء؛ زارعی، احسان؛ مرزبان، سیما. (۱۳۹۳). همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت: مطالعه‌ای در بین کارکنان مراکز بهداشت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران. *پژوهنده*، ۱۹(۴): ۲۰۰-۲۰۶.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۱). *مدیریت منابع انسانی*. چاپ هفدهم، تهران: سمت.

سیادت، سیدعلی؛ کاظمی، ایرج؛ مختاری پور، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱(۱): ۸۷-۹۹.

- ضیاءالدینی، محمد؛ رضانی قوام‌آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۴(۱۵): ۱۷۷-۱۹۹.
- طبرسا، غلامعلی؛ حاتمی، سکینه؛ ابدالی، رقیه. (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش در یک شرکت صنعتی. *مدیریت تحول*، ۴(۷): ۱۱۰-۱۳۲.
- عابدینی، یاسمین؛ رجایی، سعید؛ سلام سدهی، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه. *پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*، ۶(۴): ۳۱-۴۳.
- عبداله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه؛ لطفی، محدثه. (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)*. چاپ اول، تهران: انتشارات روان‌سنجی.
- عرفانی، خانقاهی، معصومه؛ جعفری، پریش. (۱۳۸۹). بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه ۸ تهران). *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۴(۱): ۴۹-۶۶.
- عرفانی، معصومه؛ جعفری، پریش. (۱۳۸۹). هوش سازمانی و ارتقای آن در دانشگاه. چاپ اول، تهران: نشر فراشناختی اندیشه.
- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). *هوش معنوی. اندیشه نوین دینی*، ۳(۱۰): ۴۲۲-۴۴۳.
- فرجی، عبیداله؛ ولیعی، سینا؛ مزیدی، گلرخ؛ رضانی، عباسعلی؛ رضایی فراهانی، مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *پژوهش پرستاری*، ۷(۲۵): ۵۴-۶۳.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۴(۱۳): ۵-۳۶.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره؛ نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). هوش پیش‌بینی‌شده رهبری تحول‌آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین، ۴(۱۵): ۵۸-۳۱.
- قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ محمدعلی تجریشی، ایمان؛ رسته مقدم، آرش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۵(۳): ۶۷-۹۲.
- قلتاش، عباس. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۳): ۱۱۵-۱۲۸.
- کوشازاده، علی؛ عزیزآبادی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۵ (۵۶): ۲۵-۳۶.

گل پرور، محسن؛ حسین‌زاده، خیرالله. (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس نامتعادلی جبران. *روان‌شناسی کاربردی*، ۵(۱): ۴۱-۵۶.

گل پرور، محسن؛ آقایی، اصغر؛ خاکسار، فخری. (۱۳۸۴). رابطه‌ی هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت‌گرایی شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۵(۲۵): ۷۵-۱۰۶.

گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ مهداد، علی. (۱۳۸۸). رابطه‌ی ارزش‌های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب‌آهن. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۴۲): ۴۷-۶۸.

گل محمدیان، محسن؛ بهروزی، ناصر؛ یاسمی نژاد، پریسا. (۱۳۹۴). هوش اخلاقی، ماهیت و ضرورت آن. *اخلاق پزشکی*، ۹(۳۳): ۱۲۱-۱۴۲.

گنجی، مظاهر؛ دلوی، محمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۱۶(۱): ۱۲۱-۱۲۸.

گودرزی، کورش؛ جواهری زاده، ناصر؛ امیدی، معبود؛ عمرائی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران. اولین کنگره‌ی بین‌المللی فرهنگ و اندیشه‌ی دینی، بوشهر: مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر، بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۳.

مختاری‌پور، مرضیه؛ سیادت، سید علی. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع). *مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، ۳(۴): ۹۷-۱۱۸.

مشیری، کیوان؛ آقایی، نجف؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ قربانی، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۴(۷): ۶۵-۷۶.

موغلی، علیرضا؛ عظیمی، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان گراش در سال ۱۳۹۳. اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی، مدیریت و اقتصاد، اصفهان: هتل بین‌المللی آسمان اصفهان، یازدهم اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۴.

میرکمالی، سید محمد؛ غلام‌زاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان (استان یزد). *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۶(۱): ۱۲۷-۱۴۳.

ولیعانی، ماشاءالله؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ سپیانی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی میزان هوش اخلاقی مدیران و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی سازمان (مطالعه موردی: مدیران بانک‌های دولتی شهر اصفهان). *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، ۶(۱۸): ۱۷۱-۱۹۸.

Albrecht, K. (2003). The power of minds at work: organizational intelligence in action, *Amacom, New York*, 4(2): 83-135.

Amram, Y. (2007). *The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory*. In 115th Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA.

Antonaccio O, Tittle CR. (2008). Morality, self-control, and crime. *Criminology*, 46(2): 479-510.

Atkinson, L, Bowman, TG, Dickens, S, Blackwell, J, Vasarhelyi, J, Szep, P. (1990). Stability of Wechsler Adult Intelligence Scale-Revised factor scores across time. *Psychological Assessment: J Consult ClinPsych*, 2(1990):447-50.

Atwater, L, Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3):264-275.

Aydin, B, Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5):184-190.

Ayranci, E, Semercioz, F. (2010). The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers. *International Journal of Business and Management*, 6 (4):136-149.

Babakus, E, Yavas, U, & Ashill, NJ. (2011). Service Worker Burnout and Turnover Intentions: Roles of Person-Job Fit, Servant Leadership, and Customer Orientation. *Services Marketing Quarterly*, 32(1): 17-31.

Borba, M. (2005). *The step by step plan to building moral intelligence, nurturing kid's hearts& souls*. San Francisco: National Educator Awards, National Council of Self Steam.

Brown, RC. (2013). Moral responsibility for (UN) healthy behavior. *J Med Ethics*, 39(11):695-698.

Cakir, R, Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools in-service training? *World applied sciences journal*, 4(1):24-30.

Cole, MS, Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27(5):585-605.

Costigan, RD, Insinga, RC, Berman, JJ, Kranas, K, & Vladimir, A. (2011). Revisiting the Relationship of Supervisor Trust and CEO Trust to Turnover Intentions: A Three-country Comparative Study. *Journal of World Business*, 46(1):74-83.

DeMoura, GR, Abrams, D, Retter, C, Gunnarsdottir, S, & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor how identification and job satisfaction combine to predict turnover. *European Journal of Social Psychology*, 39(4):540-557.

Dogan, S, Kylaın, F. (2009). Ruhsallık, duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırma [A research about spirituality,

emotional intelligence and transformational leadership behaviors]. *İş, Güç; İndüstri İlişkileri ve İnsan Aynakları Dergisi*, 11(4):67-88.

Elkins, M, Cavendish, R. (2004). Developing a plan for pediatric spiritual care. *Holistic Nursing Practice*, 18(4):179-186.

Emmons, RA. (2000). Is Spirituality Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (1): 3-26.

Flite, CA, Harman, LB. (2013). Code of ethics: Principles for ethical leadership. Available at: www.ncbi.nlm.nih.gov/PMC35441.

Golzari, M. (2014). *Society needs people with high moral intelligence*. Available at: <http://www.bookcitycentral.com/?p=744>. Accessed: 20 Aug 2014.

Goris, JR. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual – job congruence and job performance / satisfaction. *Journal of Management Development*, 26(8):737-752.

Griffeth, RW, Hom, PW, Gartner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3):463-488.

Hafızah, NH, Zaihairul, I, & Geshina, AM. (2012). Moral Competencies among Malaysian Youth. *Health and the Environment Journal*, 3(3):1-10.

Halal, W. (2007). *Organizational intelligence: What is it, and how can manager use it?* Available at: www.bah.com.

Houston, J, Bee, H, Hatfield, E, & Rimm, DC. (1979). *Invitation to psychology*. New York, Academic press.

Jakson, ES. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing jobrelated strain. *Journal of Applied Psychology*, 68(1):3-19.

Kafetsios, K. (2004). Attachment and organizational intelligence abilities across the life course personality and individual differences. *Personality and Individual Differences*, 37(1); 129-145.

Kim, WG, Brymer, RA. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4):1020-1026.

Kleinginna, R, Kleinginna, AM. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, 5(4):345-379.

Lambert, E, Hogan, G, Nancy, L, Jiang, Sh. (2010). A preliminary examination of the relationship between *organizational structure and emotional burnout* among correctional staff. *THE Howard Journal*, 49 (2):125-146.

Larson, S, Lakin, K. (1999). Longitudinal study of recruitment and retention in small community homes supporting persons with developmental disabilities. *Mental Retardation*, 37(4):267-280.

Layne, CM. (2001). *The relationship of occupational stress, psychological strain, and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors*. Doctoral Dissertation in counselor Education. Virginia Polytechnic Institute and State University.

Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1):38-49.

Lee, YW, Dai, YT, McCreary, LL. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organizations and the profession. *J Nurs Manage*, 23(4):521-31.

Leiter, MP, Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3):331-339.

Lennick, D, Kiel, F. (2011). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times*. New York: Pearson Prentice Hall.

Lingard, H. (2003). The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construction Management and Economics*, 21(1) : 69-80.

Lucas, MD, Atwood, JR, Hagaman, R. (1993). Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. *Nursing Research*, 42(1):29-35.

Lucy, F. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of managerial psychology*, 19(2):170-187.

Martin, KD, Cullen, JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.

Milliman, J, Czaplewski, AJ, & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4):426-447.

Mosadeghrad, AM. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *Int J Health Policy Manage*, 1(1): 43-50.

Omar, N, Ahmad, Z. (2014). The Relationship among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 20(1):231-252.

Petti, J, Charles, B. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors their influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Business Ethics*; 4(78): 547-57.

Rise, CL. (1999). *A quantitative study of emotional intelligence and its impact on team performance*, unpublished master's thesis, Pepperdine University, Malibu, CA.

SamGnanakkan S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT Professionals. *Journal of Management Research* 10(1): 39-1.

Santiago, D. (2003). Cynicism and job dissatisfaction: negative effects of internal stress on police performance. *School of Police Staff and Command*, September, 19 (2003):1-24.

Sheikhi, Fini, AA, Zarei, E, Abedini, M. (2013). Review the Relationship between Organizational Intelligence and Moral Intelligence with Organizational Commitment of High School Managers. *J Life Sci Biomed*, 3(6):404-408.

Shields, MA, Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*; 20(5):677-701.

Simon, M, Muller, BH, Hasselhorn, HM. (2010). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced nursing*, 66(3):616-626.

Surienty, L, Ramayah, T, Lo, MC, & Tarmizi, AN. (2013). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS). *Approach Social Indicators Research*, 119(1):405-20.

Tripathi, SP. (2014). Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at Hdfc Bank Indore, India. *GJRA-Global Journal for Research Analysis*, 3(5):1-4.

Ucho, A, Mkavga M, Onyishi IE. (2012). Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(11):378-387.

Van Dick, R, Christ, O, Stellmacher, J, Wagner, U, Ahlswede, O, Grubba, C, Hauptmeier, M, Höhfeltd, C, Moltzen, K & Tissington, PA. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4): 351-360.

Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *J Hum Psyc*, 42(2): 16-33.

Volk, MC, Lucas, MD. (1991). Relationship of management style and anticipated turnover. *Dimensions of critical care nursing*, 10(1):35-40.

Yang, KP, Mao, XY. (2007). a study of nurses' spiritual intelligence: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*, 44(6): 999-1010.

Yousef, DA. (2001). Islamic work ethics: A moderator between organizational and job satisfaction in cross cultural context. *In Personnel Review*, 30(2); 152-169.

