رابطهٔ اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان

پیمان اکبری[1]، دکتر محسن اعظمی[1]، زهرا علیزاده[2] *

1. **گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران**

2. **گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران**

(تاریخ دریافت:96/2/23، تاریخ پذیرش:96/4/19)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: هدف از این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه بود.

روش: روش پژوهش، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تعداد 380 نفر از کارکنان (اداری و علمی) دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه را شامل می‌شود که با استفاده از فرمول کوکران 191 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. روایی پرسشنامه به تأیید 3 تن از استادان دانشگاه رسید و پایایی آن با آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان به ترتیب (0/87، 0/88 و 0/86) می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، رگرسیون خطی و گام به گام با استفاده از SPSS و معادلات ساختاری با استفاده از *Amos* است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از رگرسیون خطی و گام به گام در سطح 95% نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای معنویت سازمانی (0/534)، خلاقیت کارکنان (0/457) و معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان (0/545) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. از سوی دیگر، نتایج بررسی‌ها نشان داد که معنویت سازمانی در رابطه با اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان دارای نقش میانجی (0/579) می‌باشد. در این پژوهش، جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج حاکی از برازش (*RMSEA* = 0/03 و *CFI*=0/97) مطلوب مدل بود و به همین دلیل به‌عنوان مدل تجربی ارایه شده است.

نتیجه‌گیری: دانشگاه باید برای افزایش خلاقیت کارکنان به نقش اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی توجه شایانی داشته باشد.

واژگان کلیدی: *اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی، خلاقیت کارکنان*

سرآغاز

مبحث اخلاق حرفه‌ای[1] امروزه نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان داشته است، به‌گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت[2]، انصاف[3]، تعهد[4] و حقوق فردی و سازمانی[5] نقش پررنگ و مهمی یافته است. بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود، افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی[6] و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازند، چرا که امروزه یکی از مهمترین معیارهای ارزیابی و عوامل مهم موفقیت سازمان‌ها اصول اخلاقی می‌باشد (1). اما متاسفانه در زمینه توسعه اخلاق، با وجود تاریخ فرهنگی و دینی غنی در کشور، مدیریت سازمانی[7] به خوبی مورد توجه قرار نگرفته(2). درصورتی‌که موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است که در گروه‌های شغلی مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی نیز در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است(3). دانشگاه‌ها نیز از آنجا که به عنوان پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع، اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها دیر یا زود به کل جامعه تسری می‌یابد و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهند گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی نیاز نیستند(4). نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی جامعه، به خصوص مراکز آموزش عالی، با توجه به اینکه تربیت یافتگان آنها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه پر ارزش باعث شده که به مقوله اخلاق حرفه‌ای توجه شایانی شود. همچنین، این امر در آموزش آنقدر مهم است که حتی گفته شده که نبود اخلاق باعث پاره‌ای از مشکلات آموزشی خواهد شد(5).

از سویی، در سالیان اخیر، آثار متنوعی از اساتید حوزه و دانشگاه برای انطباق آموزه‌های مدیریت نوین با اسلام منتشر شده. ولی، با تاسف در جهت تشریح طرق بهره‌گیری از معنویت اسلامی[8] در سازمان‌ها، از جمله دانشگاه‌ها، حرکت شایسته‌ای صورت نگرفته است و راه درازی تا تبیین الگوی ملی و دینی معنویت‌ورزی در زندگی شخصی افراد و از آن مهم‌تر در سازمان‌ها پیش رو است و این در حالیست که با توجه به فرهنگ و محتوای ارزشی کارکنان ایرانی، به نظر می‌رسد که آمادگی معنویت در آنها از حد میانگین بالاتر باشد(6). بر این اساس،

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: Peymanakbari3537 @ yahoo.com

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]

مقاله پژوهشی

بسیاری از محققین معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند، چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمندِ رفت وآمدِ همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، به تازگی زیر تأثیر نیرویی قدرتمند قرار گرفته است که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد که ظرفیت لازم را برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی[9]، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت تمام عیار دارا باشد(7).

از سویی دیگر، مشارکت همه جانبه و به‌ویژه فکری کارکنان سازمان جهت تحقق اهداف آن سازمان، ضرورتی اساسی است، چنانچه اگر افراد خلاق و صاحب اندیشه با تفکر و خلاقیت مشارکتی سازمان را یاری دهند، انواع مسائل سازمانی راحت‌تر و سریع‌تر حل خواهد شد. تفکر و خلاقیت مشارکتی[10] موجب هم‌افزائی تفکر و خلاقیت تک‌تک افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر فرهنگ‌سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی[11] و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد(8). خلاقیت، نه به عنوان یک نیاز، بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت‌های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تاکید بسیاری شده است(9)، آنچنان که خلاقیت را یکی از مهمترین رسالت نهادهای آموزشی دانسته‌اند(10).

لذا، با توجه به گفته‌های فوق، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب یا نامناسب کارکنان (علمی و اداری) در اجرای مسؤولیت‌های حرفه‌ای[12] دلالت دارد و با معنویت سازمانی[13] می‌توان در جهت جلوگیری از اخلاق‌های نامتعارف در سازمان گام برداشت. معنویت به افراد در محیط کار کمک می‌کند تا هوشیاری خود را در سطح خارق العاده‌ای (مانند خلاقیت آنان) توسعه دهند، به عبارتی، اگر افراد در محیط کار[14] خود احساس معنویت کنند، باعث خلاق شدن آنها نیز می شود، آنچنان‌که محققین زیادی به این نتیجه رسیده‌اند که خلاقیت کارکنان متاثر از معنویت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای (11- 20) و خود معنویت سازمانی متاثر از اخلاق حرفه‌ای می‌باشد(21- 25).

لذا، با توجه به هدف این پژوهش، که بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان می‌باشد، سؤال اصلی که محققین در این پژوهش با آن روبرو هستند، آن است که آیا اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه رابطه دارد؟

روش

روش پژوهش توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل 380 نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه می‌باشد. در نمونه آماری با توجه به فرمول کوکران، 191 نفر تعیین شده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بوده است (جدول 2). از پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای (26)، پرسش‌نامه معنویت سازمانی (27) و پرسش‌نامه خلاقیت کارکنان (28) که به ترتیب مشتمل بر 22 سؤال، 20 سؤال و 60 سؤال بوده، برای ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در این پژوهش، جهت تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، ابتدا از روایی محتوا با استفاده از سایر مطالعات انجام شده استفاده شد و سپس بر اساس ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش بومی‌سازی شد. همچنین، توان سنجش خصیصه‌های مورد نظر در پرسش‌نامه توسط جمعی از استادان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. بعلاوه، برای تعیین اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و نتایج نشان داد که بار عاملی تمام گویه‌ها بالای 0/5 بود که نشان از روایی مناسب ابزار سنجش است. پایایی پرسش‌نامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به شرح جدول (1) به دست آمد. در این پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش از نرم‌افزار SPSS (رگرسیون خطی و گام به گام) و جهت بررسی رابطه و جهت تست مدل مفهومی پژوهش به منظور تعیین اثرات مستقیم و غیرستقیم و اثر کل متغیرها برهم از نرم‌افزار آموس استفاده شده است.

جدول1. نتایج محاسبه ضریب آلفا

	اخلاق حرفه‌ای	معنویت سازمانی	خلاقیت کارکنان	کل عوامل
آلفای کرونباخ	0/87	0/88	0/86	0/87

جدول2. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

ویژگی	گروه (درصد)		
جنسیت	زن (0/32)		مرد (0/68)
سن	30 – 40 (0/70)	41-50 (0/18)	بالاتر از 51 سال (0/12)
مدرک تحصیلی	لیسانس و پایین تر(0/26)		فوق لیسانس و بالاتر (0/74)
سابقه خدمت	1-10 سال (0/58)	11-20 سال (0/32)	بالای21 سال (0/10)

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

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]

جدول3. بررسی رابطه متغیرها بر هم با توجه به نرم افزار اس پی اس اس

شرح	فرضیه اول	فرضیه دوم	فرضیه سوم	فرضیه چهارم	
نوع رابطه	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	گام به گام	
سطح خطا	0/05	0/05	0/05	0/05	
تعداد (N)	191	191	191	191	
مقدار (R)	0/534	0/545	0/457	0/717	
مقدار (R^2)	0/285	0/296	0/209	0/514	
مقدار ($\bar{R}^2$)	0/281	0/293	0/205	0/716	
نسبت (F)	75/371	79/655	49/871	47/380	
β	0/534	0/545	0/457	0/473OS	
				0/244 PE	
P-value	0/000	0/000	0/000	0/000 OS	0/000
				0/000 PE	
سطح اطمینان	0/95	0/95	0/95	0/95	
فرضیه تأیید شده	H_1	H_1	H_1	H_1	

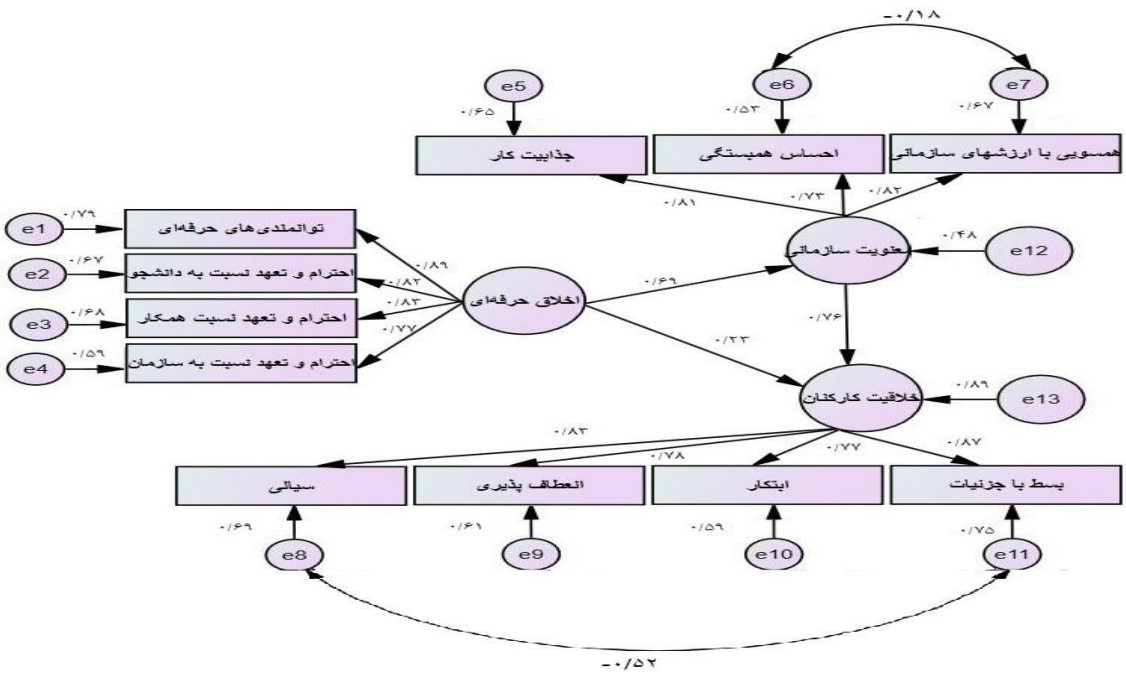
یافته‌ها

نتایج حاصل از (جدول3) بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان و اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان، با توجه به سطح معناداری و سطح خطای قابل قبول (0/05) و با اطمینان 0/95، دارای رابطه معناداری می‌باشند، یعنی، فرضیه H_1 که بیانگر وجود رابطه است، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

همچنین، یافته‌های (جدول3) بیانگر آن است که با توجه به فرضیه اول، اخلاق حرفه‌ای به تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن با معنویت سازمانی 0/534 است و از نظر آماری هم معنادار است و این امر نشان دهنده آن است که متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر معنویت سازمانی را پیش‌بینی کند. با توجه به فرضیه دوم، معنویت سازمانی به تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن با خلاقیت کارکنان 0/545 است که از نظر آماری هم معنادار است و این فرضیه نیز نشان دهنده آن است که متغیر معنویت سازمانی می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی کند. با توجه به فرضیه سوم، اخلاق حرفه‌ای به تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن با خلاقیت کارکنان 0/457 است و از نظر آماری هم معنادار است. همچنین، این فرضیه نیز نشان داد که متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی کند. در نهایت، معنویت سازمانی همراه با اخلاق حرفه‌ای وارد معادله می‌شود که رابطه آن‌ها روی هم بر میزان خلاقیت کارکنان 0/717 است و از نظر آماری هم معنادار است، این دو متغیر نشان می‌دهند که باهم همپوشی دارند و از آن‌جا که معنویت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بیشترین و کمترین رابطه را بر خلاقیت کارکنان (به ترتیب (0/473) و (0/244)) دارند، پس بایستی گفت که معنویت سازمانی می‌تواند به مقدار (0/473) با خلاقیت کارکنان رابطه داشته باشد. این درحالی است که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به مقدار (0/244) با خلاقیت کارکنان رابطه داشته باشد. بنابراین، متغیر معنویت سازمانی به‌عنوان نقش میانجی می‌تواند رابطه اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان را افزایش داده و به مقدار 0/717 جهت ارتباط بهتر این مقدار را ارتقاء دهد. لذا، فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]



نگاره 1: مدل معادلات ساختاری استاندارد با توجه به نرم آفزار آموس

جدول4: شاخص ارزش تی برای مدل نهایی پژوهش با توجه به نرم آفزار آموس

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OS	<---	PE	0/771	0/101	7/673	***	
SC	<---	PE	0/172	0/087	3/123	***	
SC	<---	OS	0/795	0/095	8/336	***	

جدول5. شاخص‌های برازش مدل پژوهش با توجه به نرم‌آفزار آموس

شاخص	معیار سنجش	وضعیت فعلی
$\chi 2$	تفاوت فراوانی مورد انتظار و مشاهده شده	81/015
df	بزرگ‌تر از صفر	39
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$ یا $3 \leq 2\chi^2/df \leq$	2/08
P VALUE	کمتر از 5%	0/003
RMSEA	کمتر از 0/1	0/03
PNFI	بیشتر از 50%	0/67
PCFI	بیشتر از 50%	0/69
IFI	بیشتر از 90%	0/97
RFI	بیشتر از 90%	0/91
CFI	بیشتر از 90%	0/97
TLI	بیشتر از 90%	0/95
NFI	بیشتر از 90%	0/93
RMSR	کمتر از 5%	0/002

نتایج حاصل نشان می‌دهد (جدول5) که مقدار کای اسکویر 81/015 در سطح 0/05 معنی‌دار نشده است. با توجه به این‌که اگر مقدار کای اسکویر معنادار باشد، نشان دهنده تفاوت بین مدل و داده‌ها و برازش ضعیف مدل می‌باشد، لذا، در این پژوهش با توجه به عدم معنی‌داری آزمون کای اسکویر می‌توان گفت که مدل از برازش قابل قبول برخوردار بوده است. هم‌چنین، شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب و شاخص برازش مقصد هنجار شده و شاخص نیکویی برازش مقصد، به‌ترتیب با مقادیر 0/03، 0/67 و 0/69 نشان دهنده انطباق مطلوب بین مدل ساختاری ارائه شده (مدل به تصویر درآمده (نمودار 2)) با داده‌های تجربی می‌باشد و می‌توان الگویی مناسب برای ساختار مرتبط با خلاقیت کارکنان را ارائه کرد. از این‌رو، با تأکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه خلاقیت کارکنان طراحی گردیده و برازش مطلوب، معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. سایر شاخص‌های مربوط به برازش مدل عبارت‌اند از: شاخص نرم شده برازندگی؛ شاخص توکر لویس؛ شاخص ریشه میانگین مجذورات باقیمانده و شاخص مناسب ارتباطی؛ شاخص مقایسه‌ای برازش و در نهایت شاخص برازش افزایشی، بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که دارای RFI، CFI، TLI ، IFI، NFI از 90% بیشتر، و همچنین دارای RMSR کمتر از 5% باشد و در نهایت هرچه شاخص χ^2/df کمتر باشد بهتر است(29) که مقادیر این شاخص‌ها در جدول 5 آورده شده است.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]

جدول6. اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر با توجه به نرم آفزار آموس

روابط	اثرات مستقیم			اثرات غیر مستقیم			اثرات کل		
	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری	ضریب ساختاری	T	معنی‌داری	ضریب ساختاری	t	معنی‌داری
PE $ OS	0/69	7/673	معنی‌دار	---	---	---	1/20	5/485	معنی‌دار
OS $ SC	0/76	8/336	معنی‌دار	---	---	---	0/65	2/911	معنی‌دار
PE $ SC	0/23	3/123	معنی‌دار	0/52	63/96	معنی‌دار	0/75	67/08	معنی‌دار

براساس اطلاعات (جداول4 و6) نمودار (2)، اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر معنویت سازمانی 0/69 است و با توجه به آماره t این ضریب معنادار است. همچنین، ملاحظه می‌شود که متغیر اخلاق حرفه‌ای اثر غیرمستقیمی بر معنویت سازمانی ندارد. در ادامه، اثر مستقیم معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان برابر 0/76 سنجیده شدکه با توجه به آماره t این تأثیر نیز معنادار است، باز هم ملاحظه می‌شود که معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان اثر غیرمستقیم ندارد. در نهایت، اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان برابر 0/23 می‌باشد که با توجه به آماره t این ضریب معنادار می‌باشد. از طرفی، ملاحظه می‌شود که اثر غیرمستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان، برابر 0/52 می‌باشد که با توجه به آماره t این ضریب نیز معنادار است. اثر کل متغیر اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان 0/75 می‌باشد که معنادار است. برای فرضیه چهارم، از آنجا که نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد، اخلاق حرفه‌ای بر معنویت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مستقیم و معنادار دارد. در نتیجه، نقش میانجی‌گری معنویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان مورد حمایت قرار گرفت، به‌طوری که تأثیر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان با حضور نقش معنویت سازمانی (تأثیر غیرمستقیم = 0/52) بزرگ‌تر از تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان (تأثیر مستقیم = 0/23) است.

بحث

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی با خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه بود. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش بیانگر آن است: که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود داشت. نتایج حاصل از این فرضیه، همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققین بود (21- 24). لذا، از آنجا که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق توجه به جبران خدمات کارکنان به شرط رعایت عدالت و انجام تعهد در کاهش آسیب‌های شغلی تحقق یابد و تاثیر خودش را در افزایش معنویت سازمانی (از جمله احساس امنیت کارکنان در محیط کار و افزایش صداقت، حس داشتن عدالت بیشتر و ..) داشته باشد، به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه مربوطه برای بالا بردن معنویت سازمانی خود به اخلاق حرفه‌ای توجه شایانی داشته باشد تا بتواند موارد گفته شده فوق را محقق سازد.

نتایج بررسی فرضیه دوم پژوهش بیانگر آن است که رابطه معنی‌داری بین معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه وجود داشت. نتایج حاصل از این فرضیه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققین بود (12، 14، 15، 19، 20، 23 و 32). براساس این یافته می‌توان گفت که اگر سازمان بتواند خلاقیت کارکنان خود را افزایش دهد، می‌تواند بهتر به اهداف خود برسد و این کار را نیز می‌تواند از طریق بروز معنویت سازمانی از طریق (دین) ایجاد کند، چرا که دین بهترین راه تقویت معنویت افراد در سازمان است. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه مربوطه برای بالا بردن خلاقیت کارکنان خود به معنویت سازمانی توجه شایانی داشته باشد.

نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه دارای رابطه معنی‌داری با هم هستند. نتایج حاصل از این فرضیه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققین بود(11، 16، 17، 19، 23 و 24). براساس این یافته می‌توان گفت که امروزه اندیشمندان مدیریتی دریافته‌اند که کارکنان از ارزشمندترین سرمایه انسانی سازمان‌ها محسوب می‌شوند، طوری که در شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیرمستقیم دارند. لذا، تلاش برای شناخت میزان خلاقیت کارکنان می‌توانند اثرات مثبت و منفی بر رفتار کارکنان داشته باشد. لذا، مدیران باید به این موضوع توجه داشته باشند که این توجه نیز باید با در نظر گرفتن نقش و اثر اخلاق حرفه‌ای باشد. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه مربوطه برای بالا بردن خلاقیت کارکنان خود به نقش اخلاق حرفه‌ای توجه شایانی داشته باشد.

نتایج بررسی فرضیه چهارم پژوهش بیانگر آن است که نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان بررسی شد و نتایج به دست آمده نشان داد که در ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان، معنویت سازمانی نقش میانجی را دارد. نتایج حاصل از این فرضیه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققین بود (11، 12،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]

مقاله پژوهشی

14- 25 و 30). معنویت سازمانی می‌تواند اثر مثبتی که اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت کارکنان دارد، را افزایش دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه برای ارتقاء خلاقیت کارکنان باید به معنویت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد و این مهم نیز می‌تواند از طریق توجه به اخلاق حرفه‌ای تحقق یابد، چرا که در فرضیه اول گفته شد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اثر قابل توجهی بر معنویت سازمانی داشته باشد.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری با توجه به نرم افزار آموس می‌توان گفت که این نتایج با آزمون رگرسیونی (خطی و گام به گام) مطابقت دارند و باز هم فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌گردند. به عبارتی، تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان و تأثیر مستقیم معنویت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و هم‌چنین تأثیر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان به تأیید رسید و با تأیید این مدل مفهومی پژوهش، می‌توان آن را به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

البته، با توجه به مطالب گفته شده در فوق بزرگترین محدودیتی که محققین در این تحقیق با آن روبرو بودند، آن است که کارکنان (علمی و اداری) از ترس اینکه مبادا پاسخ به سوالات پرسشنامه اثر سویی بر وضع خدمتی و حقوق آنها داشته باشد، ممکن است سوالات را با دید محافظه کارانه پاسخ داده باشند.

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای با خلاقیت و رفتارهای خلاق کارکنان ارتباط دارد. بنابراین، دانشگاه‌ها می‌توانند با بکارگیری اخلاق حرفه‌ای باعث بروز این گونه رفتارها در کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری[15] و اثربخشی دانشگاه شوند. از طرفی با توجه به اینکه در این مطالعه نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین متغیرهای فوق تایید شد، نتایج مطالعه می‌تواند ضرورت توجه به نقش معنویت سازمانی را در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان را خاطر نشان سازد و در برنامه‌ریزی مدیران دانشگاه کمک رسان باشد.

سپاسگزاری

این مقاله بر گرفته از یک طرح پژوهشی است که توسط دانشگاه پیام نور مورد حمایت مالی قرار گرفته است.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش سعی شده است، که با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شود.

واژنامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
2. Justice	عدالت
3. Fairness	انصاف
4. Commitment	تعهد
5. Individual and organizational rights	حقوق فردی و سازمانی
6. Ethical guidelines	رهنمودهای اخلاقی
7. Organizational management	مدیریت سازمانی
8. Islamic spirituality	معنویت اسلامی
9. Collaboration	تشریک مساعی
10. Collaborative creative	خلاقیت مشارکتی
11. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
12. Professional responsibilities	مسئولیت‌های حرفه‌ای
13. Organizational spirituality	معنویت سازمانی
14. Workplace	محیط کار
15. Efficiency	بهره‌وری

References

1. Kabiri A, Daroeian S. (2011). Managers perceptions from professional ethics in small and medium size businesses. Ethics in Science & Technology; 6 (1) :85-94 (In Persian).
2. Farmehini Farahani M, Behnam Jam L. (2012). Investigating the observance of professional ethics components: Training at faculty members of Shahed University. Ethics in Science & Technology; 7 (1) :55-64. (In Persian).
3. Imanipour M. (2012). Professional ethics in education. Iranian Journal of Ethics and Medical History; 5 (6) :25-38 (In Persian).
4. Nemati M. (2010). Ethics in higher education: Components, requirements and strategies. 1st ed. Tehran: Research Institute for Strategic Research Publication. (In Persian).
5. Ghanbari, S, Ardalan M, BeheshtiRad R, SoltanZadeh V. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science & Technology; 10 (2) :40-50 (In Persian).
6. SeyyedJavadin SR, Naserzadeh SMR. (2005) Investigating the impact of employees spirituality on their job satisfaction. Tehran: Proceedings of the 3rd International Management Conference.
7. Shekhinezhad F, Ahmadi G. (2008). Management in the light of spirituality. Tadbir Monthly; 202: 49-53 (In Persian).
8. Sobhanipour SMR. (2011). Developing a culture of participatory creativity in organizations. Qom: The 1st Conference and Provincial Festival of Proposals.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]

9. Najafi E, Dedzudar O, Mousavi SJ, Bakhtiari M. (2015). Investigating the components of creativity and innovation in contemporary Iranian architecture. Iran/Shiraz: Annual Conference on Architectural, Urban Planning and Urban Management Research.

10. Shalley C, Gilson L. (2004). What leaders need ti know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. USA: Dupree College of Management, Georgia Institute of Technology:

11. Fallah M. (2010), The relationship between the values governing professional ethics and creativity in the organization. Shiraz: The 1st International Management and Innovation Conference.

12. AzadMarzabadi A, HoushmandJa M, Pourkhalil M. (2012). The relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress and job satisfaction among university staff. Journal of Behavioral Sciences; 6 (2) :181-187 (In Persian).

13. EbrahimiRumjan M, Atefeh Pirouzmand F, Zainodini Meymand F. (2013). Conflict of ethics and creativity in accounting. Roodehen: The 1st International Epic Political Conference,Rooden, Islamic Azad University of Roodehen Branch,

14. Haghighi MA, MoeiniKarbekandi M, (2015). Investigating the relationship between spirituality in work with creativity of staff. Tehran: 2nd International Conference on Management and Development Culture.

15. Jalalian N. (2015), The study of the relationship between spirituality in the workplace and the creativity of the employees employed in the offices of Yazd. Tehran: The 5th National Conference and 3rd International Conference on Accounting and Management.

16. Baba'i MR, Daudifar M. (2015). Investigating the relationship between organizational intelligence and the quality of employees' services with the intermediary of professional ethics and creativity. Iran/Hamadan: The 1st National Conference on Management and Accounting .

17. Calder G. (2007). Creativity and conformity in professional ethics. Cardiff: A Conference of University of Wales Institute, Cardiff in Collaboration with the Higher Education Academy.

18. Mumford MD, Waples EP, Antes AL, Brown RP, Connelly S, Murphy ST, Devenport LD. (2010). Creativity and ethics: The relationship of creative and ethical problem-solving. Creativity Research Journal; 22 (1): 74.89

19. Pathak S. (2012), Creativity & spirituality: Tools for organizational development. Available at: https://ssrn.com/abstract=2670435 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2670435. Accessed: December 31, 2012

20. Uday S, Fleck EF. (2015). What spirituality can bring to leaders and managers: Enabling creativity, empathy and a stress free workplace. Journal of Organizational Psychology; 15 (1): 101-110.

21. Mohajeran B, Shohodi M. (2014). Modeling the relationship between professional ethics and spirituality in social responsibility among nurses in governmental hospitals in Kermanshah. Quarterly Journal of Nursing Management; 3 (2) :21-29 (In Persian).

22. Hatami E. (2015). Investigating the relationship between organizational structure and work environment with the role of mediator of professional ethics. [Master's Thesis]. Homozgan: Department of Public Administration, Hormozgan University. (In Persian).

23. Jafar-Sadeghi S.H. (2016). Structural model analysis the role of creativity intermediates in explaining the relationship between spirituality in the workplace and professional ethics with organizational performance among employees of Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [Master's Thesis]. Shiraz: Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian).

24. Ebrahimi J, Gholipour Kanani Y, Tabari M, Seydanlou O. (2016). Investigating the relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility (Case study: Gas company of Mazandaran province). International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJBR); 7 (3): 2123-2133

25. Rahimi M. (2016). Relationship between workplace spirituality (feeling the joy of work, adaptability, organizational and personal values, opportunities inner life) with the professional ethics of staff General Directorate of Youth and Sports Ardabil Province. International Journal of Review in Life Sciences; 6 (2): 25-29

26. Azizi N. (2009). Professional ethics in higher education. provides a strategic approach to improving ethical standards in academic education. Culture Strategy Quarterly; (8,9): 173-201 (In Persian).

27. Milliman J. Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes; An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management;16 (4): 426 447.

28. Torrance P. (1979). The search for satori and creativity. New York: Creative Education Foundation.

29. Kalantari K. (2009), Modeling structural equations in social-economic research. Tehran: Culture Saba Publishing.

30. Moghimi SM, Rahbar AH, Eslami H. (2007). Organizational spirituality and its impact on employee creativity. Ethics in Science & Technology; 2 (4,7): 89-98. (In Persia

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.9.7]