

رابطه بین معنویت در محیط کار، به عنوان یک مؤلفه اخلاقی، و کار تیمی

* سیما علیزاده*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران / ایران

(تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۱۶)

چکیده

زمینه: با توجه به اهمیت و نقشی که معنویت در زندگی انسان و سازمان‌ها و بالندگی اخلاقی دارد، امروزه توجه به معنویت در راستای محیط کاری سوق داده شده است. بنابراین؛ پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان ارومیه انجام شده است.

روش: روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه در سال ۹۴ بود که از میان آنها ۹۶ نفر (۵۱ نفر پرستار و ۴۵ نفر کارکنان) به وسیله روش نمونه‌گیری طبقه متناسب با حجم به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار و کار تیمی جمع‌آوری و به وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون آماری رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین معنویت در محیط کار با کار تیمی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین ابعاد کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: وجود معنویت در محیط کار باعث افزایش تعهد و اعتماد در میان کارکنان و پرستاران شده و حس مسئولیت‌پذیری در آنان را بالا می‌برد. همچنین باعث می‌شود که کارکنان و پرستاران هدفمند در فعالیت‌های گروهی شرکت کنند و با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

کلید واژگان: اخلاق، معنویت در محیط کار، کار تیمی

و برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایای که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد^(۴). مهم‌تر از همه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد. در بسیاری از سازمان‌های امروزی، افراد تنها بازوها و مغزهای خود را به کار می‌گیرند و نه روح خود را. هنگامی که سازمان‌ها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه پیدا می‌کنند. در مقابل اگر سازمان‌ها ضعیف اداره شوند و تنها بر بقای مادی خود تاکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی^۳ و کار با مفهوم برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد^(۵). بنابراین پرداختن به معنویت در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاپ نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد. در این زمینه پژوهشگری اعتقاد دارد که مطالعه معنویت در محل کار تحریک آمیز است و پژوهش در زمینه آن

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزاینده ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آنها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوده متمایز کننده ای متوجه کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در مرکز شان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد^(۱). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم^۱ جدیدی برای کار در سازمان با رویکردی تلقیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است^(۲). نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخ‌گو باشند. معنویت در محیط کار^۲ در برگیرنده مقاومتی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موقعیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است^(۳).

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: alizadeh221 @ pnu.ac.ir



بیرونی و درونی در سازمان به وجود می‌آورد که در نهایت افزایش علاوه، عملکرد و رضایت را در بر دارد^(15, 16, 17). محققی، معنویت در محیط کار را نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنانویری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی تعریف کرده است⁽²⁾. برخی از صاحب‌نظران اصطلاح معنویت در کار را توصیف کننده تجربه کارکنانی می‌دانند که در کارشنان پر حرارت و با انرژی هستند، کارشنان آنان را ارضاء می‌کند، معنا و هدف را در کارشنان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند⁽¹⁸⁾ و برخی از صاحب‌نظران معنویت را درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است می‌دانند و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و بهره‌وری آنها را افزایش دهد⁽⁴⁾. هم چنین معنویت در کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی⁸ بین فرد و کار وی برقرار می‌شود. کارکنانی که در سازمان از حس صداقت با سازمان و همکاران، تلاش خود جوش و بدون کنترل دیگران در کار، احساس همدلی⁹ و همبستگی بالا با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، به‌گونه‌ای کار را هدف غایی زندگی می‌دانند و آن را کوششی برای ارضای نیاز درونی که همان معنویت است تلقی می‌کنند. در یک تعریف جامع‌تر، معنویت را کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است، دانسته‌اند⁽¹⁹⁾.

پژوهشگران معنویت در محیط کار را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بررسی گردند که ادامه به آنها اشاره می‌شود: کار با معنا¹⁰: این بعد که در سطح فردی مطرح است شامل لذت بردن از کار، کسب نیروی و انرژی از کار می‌شود. در این بعد کار به افراد معنا و هدف می‌بخشد.

احساس یکپارچگی¹¹: این بعد که در سطح گروهی مطرح است شامل احساس پیوند و همبستگی با همکاران، حمایت کارکنان از یکدیگر می‌شود. این بعد کار به افراد پیوند خوردن با هدف مشترک را می‌دهد. همسویی با ارزش‌های سازمان¹²: این بعد که در سطح سازمانی مطرح است، شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد به کارکنان حمایت و مراقبت از سازمان را می‌دهد⁽²⁰⁾. توسعه و گسترش سریع شبکه ارتباطی نظری اینترنت به دنبال پدیده جهانی شدن باعث ایجاد تیم‌های کاری شده است⁽²¹⁾. تیم‌ها یک قسمت ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شوند⁽²²⁾. کار تیمی در سازمان‌ها سبب ایجاد وفاداری، پاسخ به نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارائی می‌گردد⁽²³⁾. اثرات کار تیمی هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. از جمله این تاثیرات، تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت‌های کاری، توسعه شخصیت، توسعه

می‌تواند راهگشای بعدی جدید در مسائل مدیریتی باشد⁽⁶⁾. از طرف دیگر مفهومی که می‌تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان‌ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی⁴ است. در واقع با توجه به ضرورت انتباخت با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت‌های پیچیده و تخصصی در سازمان‌ها خارج از طلاقت روال معمول و کار فردی است، باعث گردیده که سازمان‌ها به مفهوم جدیدی به نام کار تیمی روی آورند. بسیاری از فعالیت‌های امروزی سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم‌های چند نفره با تخصص‌های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند^(7, 8). این موضوع بخصوص برای بیمارستان‌ها و مراکز درمانی از اهمیت ویژه‌ای برخودار است. چون به صورت سنتی پزشکان، پرستاران و دیگر حرفه‌های مراقبت سلامت به عنوان بخش‌های مجزا عمل کرده‌اند و علی‌رغم اهمیت کار تیمی در مراقبت سلامت بیشتر واحدهای بالینی به عنوان مجموعه‌ای از حرفه‌های جداگانه عمل می‌کنند، واقعیت این است اعضای این تیم‌ها به ندرت با هم آموخته داده می‌شوند. به علاوه آنها از رشته‌های مجزا می‌آیند و برنامه‌های آموزشی متفاوت دارند و در اصل کمتر قادر هستند به صورت تیمی کار کنند. کار تیمی برای اینمی بیمار سیار مهم است. به خصوص وقتی که اعضای تیم به خوبی مسئولیت‌هایشان را می‌دانند، اشتباهات کمتری نسبت به افراد مرتكب می‌شوند⁽⁹⁾. با توجه به مسائل مطرح شده، در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی هستیم. نظر بسیاری از صاحب‌نظران مراقبت سلامت به عنوان مفهوم معنویت در محیط کار جلب شده است. بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار بینند^(10, 11). در واقع قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی تحت تاثیر نیروی قدرتمند به نام میل به معنویت قرار گرفته است⁽¹²⁾. واژه معنویت در سازمان که زمانی تابو⁵ قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است. بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی⁶ در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست⁽¹³⁾. این مفهوم در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزش‌های عمیق در کار⁷، ارتباط مؤثر با خویشتن، کار با معنا است⁽¹⁴⁾. وجود معنویت در کار نوعی یکپارچگی بین زندگی



دریک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد(35).

در چنین شرایطی هم بستگی معنی‌داری بین معنویت در محیط کار و کار تیمی وجود خواهد داشت.

برخی پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنی و چند نتیجه در سطح واحد از جمله تعهد سازمانی و سنجه‌های عملکرد وجود دارد(36). همچنین گروهی دیگر از پژوهشگران به بررسی رابطه معنی‌داری بین ارتباط توامندسازی و تعهد سازمانی کارکنان پرداختند و نتایج حاکی از ارتباط مثبت معنی‌داری در کار و رهبری معنی با توامندسازی کارکنان و تعهد سازمانی در بین آنان بود(37). در فراتحلیلی که برروی اعتماد به سرپرستان انجام داده شد، این نتیجه به دست آمد که بین وجود کار و اعتماد به سرپرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم چنین اعتماد به سرپرستان به پیامدهای شغلی همانند مشارکت در رفتارهای فرائض منتهی می‌شود در حالی که اعتماد به رهبران و مدیران ارشد پیامدهای سازمانی مهاند تعد سازمانی به دنبال دارد(38). بر پایه پژوهش دیگر این نتیجه حاصل گردید که بین معنی‌داری در کار و مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین معنی‌داری در رابطه بین اخلاق و مسؤولیت اجتماعی نقش میانجی را دارد که با تأیید نقش میانجی معنی‌داری، اخلاق حرف‌های دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران می‌باشد(39).

در پژوهشی که بر روی کلیه کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان انجام شد این نتیجه به دست آمد که طریق تقویت معنی‌داری در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی می‌توان عملکرد وظیفه‌های در راستای رسیدن به اهداف سازمانی را در سازمان‌ها افزایش داد(40). هدف پژوهش بررسی و تبیین رابطه معنی‌داری در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهرستان ارومیه بود و این که اگر این ارتباط وجود دارد در چه حوزه‌هایی از قوت بیشتری برخوردار است؟ پاسخ به این مسئله زمینه را فراهم می‌سازد تا در صورت وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین این مقوله‌ها و مؤلفه‌های فرعی آن‌ها، راهکارها و پیشنهاداتی برای تقویت توأم آنها بر گرفته از نتایج تحقیق ارائه شود.

روش

پژوهش حاضر از نظر نحوه انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه در سال ۹۴ می‌باشد. حجم جامعه آماری ۱۳۰ نفر (۷۰ نفر پرستار و ۶۰ نفر کارکنان) است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. روش نمونه‌گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است. با

حساسیت اجتماعی می‌باشد(4). در تعریف تیم کاری آمده است که گروهی به نسبت پایدار است که اعضای آن هدف‌های مشترک دارند، به هم وابسته‌اند و به عنوان یک واحد کاری در برابر کل سازمان پاسخگو هستند(25).

پژوهشگران مختلف، بعد مختلفی را برای کار تیمی در نظر گرفته‌اند. برای مثال محققی، برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را مطرح نموده است(27). پژوهشگران دیگری برای مهارت‌های کار تیمی چهار بعد پایش وضعیت، حمایت متقابل، رهبری و ارتباطات را مطرح نموده‌اند(28). محققان برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را بررسی نموده‌اند(29). پژوهشگران دیگری نیز برای کار تیمی چهار بعد تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی گروهی، سازگاری و انعطاف پذیری، روابط بین فردی، و ارتباطات را در نظر گرفته‌اند(30). در نهایت باید گفت محققی برای اندازه‌گیری کار تیمی پنج بعد تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی را مطرح نموده است(31).

در این پژوهش بر بنای دیدگاه این محقق و با توجه به مبانی موجود، برای اندازه‌گیری کار تیمی پنج بعد زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

¹³ تعهد: مظلوم از تعهد، پاییند بودن به تصمیمات و برنامه‌ها است، به طوری که همه به وضوح در آنها مشارکت کنند گویی که انگار آن تصمیم به اتفاق آراء گرفته شده است.

¹⁴ اعتماد: اطمینان و پشت گرمی اعضا تیم از حسن نیت همکاران و اعتقاد به اینکه در گروه نیازی به پائیدن دور و بر و حالت دفاعی به خود گرفتن نیست.

¹⁵ مسئولیت‌پذیری: شوق اعضا تیم به بازخواست کردن خود و همتایان درباره رفتار یا عملکردی که برای تیم زیانبار است.

¹⁶ برخورد سازنده: بحث‌های سازنده‌ای که در آن افراد در کوتاه ترین زمان به بهترین راه حل می‌رسند.

¹⁷ هدفمندی: حالتی است که در آن افراد، هدف‌ها و نصاب‌های تیمی را بر نیازهای فردی ترجیح می‌دهند(32).

در رابطه بین معنی‌داری در محیط کار و کار تیمی باید این نکه را خاطر نشان کرد که اهمیت رو به رشد مسئله معنی‌داری در محیط کار این است که کارکنان علاقه زیادی دارند که معنی‌داری در زندگی شخصی بلکه در کار و دیگر سطوح زندگی‌شان تجربه کنند معنی‌داری در سازمان را منحرف نکنند، سوء ظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج پیدا نکند، ارتباطات باز و صادقانه در سازمان ایجاد شود و تصمیمات سازمان از کیفیت مطلوبی برخودار شوند(34) و در نهایت معنی‌داری در محیط کار در بردارنده کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی



نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، سه بعد مورد نظر را به دست آورد.

ب، پرسشنامه کار تیمی: پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه‌های کار تیمی تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگیرنده 19 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت کار تیمی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایابی این پرسشنامه $\alpha=0.861$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کار تیمی (تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) را بدست آورد که در آن 71% در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون KMO=0.911 و بارلت (P<0.001) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، پنج مؤلفه مورد نظر را به دست آورد. در نهایت باید خاطر نشان کرد که داده‌های پژوهش به وسیله نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون آماری رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

فرضیه شماره یک: بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد رابطه وجود دارد.

استفاده از این جدول حجم نمونه 96 (5نفر پرستار و 45 نفر کارکنان) برآورد شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از 96 نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند، 41 نفر مرد و مابقی یعنی 55 نفر زن بودند. هم چنین 38 نفر از پاسخ دهنگان مجرد و مابقی یعنی 58 نفر از ایشان متاهل بودند. و همچنین مشاهده گردید که بیشترین گروه سنی پاسخ دهنگان 68 نفر با میانگین سنوات خدمت 23 سال و کمترین گروه سنی 3 نفر و با میانگین سنوات خدمت 32 سال را شامل می‌شدند.

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه معنویت در محیط کار: پرسشنامه مذکور براساس ابعاد معنویت در محیط کار تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگیرنده 20 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت معنویت در محیط کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایابی این پرسشنامه $\alpha=0.882$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) را به دست آورد که در آن 76% در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون KMO=0.923 و بارلت (P<0.001) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد.

جدول 1. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد

P	t	β	R ²	R	P	F	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
0/009	2/98	0/72					کار با معنا	
0/005	3/29	0/91	0/73	0/85	0/000	14/47	تعهد	احساس یکپارچگی
0/059	2/04	0/57						همسویی با ارزش‌های سازمان

(β) و احساس یکپارچی ($\beta=0/91$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه تعهد را پیش بینی کنند.
فرضیه شماره دو: بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول 1: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد برابر با 14/47 که در سطح ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R² نشان می‌دهد که 0/73 از واریانس تعهد به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است کار با معنا ($=0/72$)

جدول 2. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد

P	t	β	R ²	R	P	F	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
0/64	-0/48	-0/15					کار با معنا	
0/003	0/87	0/29	0/63	0/79	0/001	8/91	اعتماد	احساس یکپارچگی
0/000	1/98	0/66						همسویی با ارزش‌های سازمان



یکپارچی ($\beta = 0/29$) و همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta = 0/66$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه اعتماد را پیش‌بینی کنند.
فرضیه شماره سه: بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری رابطه وجود دارد.

براساس نتایج جدول 2: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد برابر با $8/91$ که در سطح ($P=0/001$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/63$ از واریانس اعتماد به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس

جدول 3. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیرهای پیش‌بین
0/009	-1/13	-0/14					کار با معنا
0/000	8/39	0/32	0/93	0/97	0/000	72/97	پذیری
0/52	-0/66	-0/09					همسویی با ارزش‌های سازمان

احساس

یکپارچی ($\beta = 0/32$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه مسئولیت‌پذیری را پیش‌بینی کنند.

فرضیه چهار: بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده رابطه وجود دارد.

س نتایج جدول 3: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری برابر با $72/97$ که در سطح ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/93$ از واریانس مسئولیت‌پذیری به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که

براساس

جدول 4. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیرهای پیش‌بین
0/31	-1/03	-0/16					کار با معنا
0/006	3/19	0/51	0/91	0/95	0/000	52/46	برخورد سازنده
0/002	3/72	0/61					همسویی با ارزش‌های سازمان

احساس یکپارچی ($\beta = 0/51$) و همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta = 0/61$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش‌بینی کنند.

فرضیه شماره پنج: بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی رابطه وجود دارد.

براساس نتایج جدول 4: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده برابر با $52/46$ که در سطح ($P=0/000$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/91$ از واریانس برخورد سازنده به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که



جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی

P	t	β	R^2	R	P	F	متغیر ملک	متغیرهای پیش بین
0/001	4/31	0/37						کار با معنا
0/45	0/76	0/26	0/60	0/77	0/002	7/84		احساس یکپارچگی
0/002	3/59	0/24					هدفمندی	همسوی با ارزش‌های سازمان

صاحب‌نظران دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تایید می‌نماید.(40).

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده رابطه وجود دارد. مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده معنادار است. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/91 از واریانس برخورد سازنده به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش بینی کند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(41).

طبق نتایج فرضیه پنجم، بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی. معنا داراست، فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/60 از واریانس هدفمندی به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه هدفمندی را پیش بینی کند. این نتایج با نتایج تحقیق صاحب‌نظران دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تایید می‌نماید.(41).

بررسیهای انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست اندکاران جامعه آماری پژوهش حاضر دارد که در ذیل عنوان شده است:

- استفاده از انگیزاندهای مناسب مادی و معنی در راستای ارتقاء معنویت در افراد سازمان
- ایجاد یک فضای اخلاقی مثبت مبتنی بر معنویت در محیط کار از طریق بیانیه‌های ماموریت، قانونین اخلاقی، مدل سازی نقش و توسعه برنامه‌ها و اقدامات منابع انسانی سازمان
- توسعه و گسترش سریع شبکه ارتباطی مجازی نظری اینترنت به در راستای ایجاد و تقویت تیم‌های کاری سازمان

براساس نتایج جدول ۵: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی برابر با 7/84 که در سطح ($P=0/002$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که 0/60 از واریانس هدفمندی به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا ($\beta = 0/37$) و همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta = 0/24$) می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه هدفمندی را پیش بینی کند.

بحث

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه اول پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد رابطه معناداری وجود دارد. مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد معنا داراست. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/73 از واریانس تعهد به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا و احساس یکپارچی می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه تعهد را پیش بینی کند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(38,37).

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد معنا داراست فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/63 از واریانس اعتماد به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه اعتماد را پیش بینی کند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(39).

طبق نتایج فرضیه سوم، بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت پذیری رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت پذیری معنا داراست، فرضیه تحقیق تایید می‌شود. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/93 از واریانس مسئولیت پذیری به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی می‌تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه مسئولیت پذیری را پیش بینی کند. این نتایج با نتایج تحقیق



سپاسگزاری
از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر میرمحمد سیدعباسزاده که در پایش داده‌ها و اصلاح مقاله کمک نمودند، بدین‌وسیله تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه	
علم‌ربایی	plagiarism
خودعلم‌ربایی	Self-plagiarism
انتشار مجدد	Duplicate Publication
اسناد مناسب	Appropriate Attribution
نقل قول مستقیم	Quoting Directly
نشانه نقل قول	Quotation Marks
ستون نقل قول	Block Quotation
نقل قول غیرمستقیم	Quoting Indirectly
اعلام مناسب	Proper Acknowledgment
بازیابی نامناسب	Inappropriate Recycling
تقلب	Cheating
همپوشانی داده/انتشار	Overlapping Data/Publication
علم تکه‌شده	Salami Science
انتشار تکه‌شده	Salami Publication
افزایش داده	Data Augmentation
بازیابی متن	Text Recycling

Reference

- Farhud DD. (2008). Scientific misconducting, academic dishonesty, document falsification. Ethics in Science and Technology; 3(3,4): 1-5. (In Persian).
- Maharati Y, Bromand E, Loghmani H. (6-2014). Ethics in scientific research process. Ethics in Science and Technology; 9(1):1-10. (In Persian).
- Roig M. (2015). Avoiding plagiarism, self-plagiarism, and other questionable writing practices: A guide to ethical writing. Available at: <http://ori.hhs.gov/images/ddblock/plagiarism.pdf>. Accessed: 5 Jun 2015.
- Bouville M. (2008). Plagiarism: words and ideas. Sci Eng Ethics; 14:311–322.
- Bretag T, Mahmud S. (2009). Self-plagiarism or appropriate textual re-use? J Acad Ethics; 7:193–205.

- برگزاری جلسات همفکری و تصمیم‌گیری‌های جمعی در راستای افزایش احساس پیوند و همبستگی همکاران و حمایت کارکنان از یکدیگر
- برنامه ریزی، تدارکات و آموزش پیش نیاز‌های استقرار تیم‌های کاری در سازمان‌ها
- اولویت‌های کاری را برای کارمندان مشخص کنید. یک تیم کاری قطعاً برای رسیدن به هدف تلاش می‌کند بنابراین این اهداف باید دست یافتنی باشد
- ایجاد محیط کاری خوب که در آن کارمندان با احترام با یکدیگر گفت و گو و برخورد کنندکه به صورت ناخودآگاه باعث ایجاد یک محیط کاری با انرژی مثبت می‌شود.

نتیجه‌گیری

هیچ تردیدی وجود ندارد که در تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. افراد در جستجوی معنا در کارشناس هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از دست آوردن پول است. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشدند، بلکه از آن مهمتر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن بر خوردار شوند. همچنین وجود تیم‌های کاری در سازمان در سطح فردی، به‌واسطه آزادی عمل کارکنان در تیم‌های کاری، به آنها امکان رشد و کسب سود از طریق مدیریت برخوبیشتن می‌بخشد. در سطح سازمانی نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود. در سطح سازمان نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود. در سطح سازمان نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود. با توجه به مطالبی که در بند‌های بالا گذشت اهمیت و ضرورت پژوهشی با مؤلفه‌های تحقیق حاضر در بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان ارومیه احساس گردید. بنابراین با هماهنگی‌های لازم تحقیق حاضر که به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران در سال 94 می‌پردازد به انجام رسید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت اگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.



14. Anonymous. (2011). Plagiarism, duplicate publication, and other suspected author, editor, or referee misconduct, SIAM guidelines for journal editorial boards. Available at: https://www.siam.org/journals/plagiary/Plagiarism_guidelines_Mar2011.pdf. Accessed on: 23 May 2016.
15. Smolcic VS. (2013). Salami publication: definitions and examples. Biochem Med (Zagreb); 23(3): 237–241.
16. Anonymous. (2009). Self-plagiarism: unintentional, harmless, or fraud? Available at: [http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(09\)61536-1.pdf](http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(09)61536-1.pdf). Accessed on: 2 Aug 2015.
17. Elstein AS, Cadmus C, Pitkin R, Mundy D. (1998). Salami science: are we still allowing it? Available at: <http://www.councilscienceeditors.org/wp-content/uploads/v21n6p200.pdf>. Accessed on: 2 Aug 2015.
18. Lose G. (2011). Plagiarism, the international Urogynecological association. Int Urogynecol J; 22:903–904.
6. Fowler, J E. (2008). Avoiding unintentional plagiarism. Available at: http://grad.msu.edu/researchintegrity/docs/Plagiarism_Avoiding_Unintentional_Plagiarism.pdf. Accessed on: 12 July 2015.
7. McDonnell, KE. (2003). Academic plagiarism rules and Esl learning mutually exclusive concepts? Available at: <https://www.american.edu/cas/tesol/pdf/upload/WP-2004-McDonnell-Academic-Plagiarism.pdf>. Accessed on: 7 July 2015.
8. Merriam-Webster. (1990). Collegiate Dictionary. Available at: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/plagiarizing>. Accessed on: 7 Dec 2016.
9. Helgesson G, Eriksson S. (2015). Plagiarism in research. Med Health Care and Philos; 18:91–101.
10. Mahon JE. (2008). The definition of lying and deception. Available at: <http://plato.stanford.edu/entries/lying-deception>. Accessed on: 7 Jan 2010.
11. Samadi S, Abbasi F, Jalalzade S. (2014). Ethical issues in scientific publications: types and reasons of scientific misconduct in medical research. Ethics in Science and Technology; 9 (2):1-11. (In Persian).
12. Kravitz RL, Feldman MD. (2010). From the editors' desk: Self-plagiarism and other editorial crimes and misdemeanors. J Gen Intern Med; 26(1):1.
13. ICMJE. (2013). Recommendations for the conduct, reporting, editing, and publication of scholarly work in medical journals. Available at: http://www.icmje.org/recommendations/archives/2013_aug_urm.pdf. Accessed on: 23 Jun 2016.