(مقاله پژوهشی)

پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار

دکتر حسن قلاوندی *

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: 94/1/22 تاریخ پذیرش: 94/4/21)

چکیده

زمینه: معنویت در محیط کار از متغیرهای بسیارمهم و تأثیرگذار بر عملکرد و رفتار کارکنان سازمان هستند، بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با اخلاق کاری در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان امام خمینی که در مجموع 295 نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از طبقات، 96 نفر از آنها انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه معنویت در محیط کار و اخلاق کاری بود. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون گام به گام و نرم‌افزار SPSS، تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین ابعاد کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به‌کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین برای مسئولان سازمان مهم است برای اصلاح و بهبود اخلاق کاری کارکنان متغیر معنویت در محیط کار را مورد توجه خویش قرار دهند.

کلید واژگان : *اخلاق کاری، معنویت، محیط کار*

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید بـه طـور فزاینده‌ای 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 وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیـب کـه برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان مـی‌توانـد یـک اسـتراتژی خـوب در ترکیـب سازمان باشد(1). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم[1] جدیدی برای کار در سازمان بـا رویکـردی تلفیـق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است(2). نیازهـای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته اسـت و سـازمان‌هـای کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیـستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسـخگو باشـند. معنویـت در محـیط کـار دربرگیرنـده مفـاهیمی چـون سـلامت، شـادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کـار بـرای کارکنان و سازمان است(3). و برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایای که سازمان با بهره گیری از آنها بـه بهبـود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌هـای مـالی خـود می‌پردازد(4). مهم‌تر از همه معنویت در محـیط کـار[2] مـی‌توانـد برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتمـاع فعالیـت و بـرای محـیط مسئولیت به ارمغان آورد. در بـسیاری از سـازمان‌هـای امـروزی، افراد تنها بازوها و مغزهای خود را به کار می‌گیرند و نه روح خود

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Galavandi @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

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 تأکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی و کار با مفهوم برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد(6). بنابراین پرداختن به معنویت در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد. در این زمینه پژوهشگران اعتقاد دارند که مطالعه معنویت در محل کار تحریک آمیز است و پژوهش در زمینه آن می‌تواند راهگشای بعدی جدید در مسائل مدیریتی باشد(6).

صاحب‌نظران مدیریت مفهوم معنویت، را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌توانند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به‌صورت مقتضی به‌کار ببندد(7، 8). در واقع قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی تحت تأثیر نیروی قدرتمند به نام میل به معنویت قرار گرفته است(9). بدین‌ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیرقابل اجتناب است. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به‌منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم‌ترین وظیفه‌ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست(2، 10). این سازه در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزش‌های عمیق در کار، ارتباط موثر با خویشتن و کار با معنا است(11). وجود معنویت در کار نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی در سازمان به‌وجود می‌آورد که در نهایت افزایش علاقه، عملکرد و رضایت را در بردارد(12، 13، 14). در این زمینه پژوهشگران اعتقاد دارند که معنویت در محیط کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی است(15). همچنین معنویت در محیط کار را جست‌وجوی هدف نهایی در سازمان و عمل کردن براساس این هدف معرفی می‌کنند(16). در نهایت می‌توان گفت که معنویت در محیط کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به‌وسیله خوش‌بینی و حس نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایشی عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد، پژوهش‌های انجام شده تا به امروز شواهدی را در خصوص اینکه تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آنها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد (17). پژوهشگران با بررسی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مدل مفهومی را طراحی کردند که در ادامه به ابعاد آن اشاره خواهد شد:

کار با معنا[3]: 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. کار با معنا بر فرض استوار است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌های دارد که معنی بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.

احساس یکپارچگی[4]: 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. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر در پیوند با هم می‌دانند و این بین خود درونی هر فرد با خود بیرونی دیگران رابطه وجود دارد. این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکان در گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی با ارزش‌های سازمان[5]: این بعد که در سطح سازمانی مطرح است، شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی ماموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد به کار کنان حمایت و مراقبت از سازمان را می‌دهد. همسویی با ارزش‌های سازمان به این معناست که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همیستگی آنان توجه دارد(11، 18). یکی از متغیرهایی که معنویت در محیط کار می‌تواند با آن رابطه مثبت و معنی دار داشته باشد مفهوم اخلاق کاری[6] است. توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمانها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است که تحت عناوین مختلفی مانند اخلاق کار، اخلاق حرفه ای، اخلاق تجاری، و... به آن پرداخته می‌شود

رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند. اخلاق پژوهی به مبادی اخلاقی افعال می‌پردازد. رویکردی که ریشه آن به ارسطو و کتاب مشهور اخلاق او- اخلاق نیکوماخن[7]- بر می‌گردد؛ گوهر فعل اخلاقی را رفتار عقلانی متعهد به خیر جمعی می‌داند(19، 20، 21). اخلاقیات از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارب و نگرش‌های مردمان تأثیر می‌پذیرد. همان گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیر نظام‌ها نیز موضوعیت دارد(22). ابعاد چهار گانه اخلاق کار از نظر پتی(1990) عبارتند از:

دلبستگی و علاقه به کار[8]: آدم دقیقی هستم، کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد، احساس سردی نسبت به کارم دارم، جونمه و کارم، در محیط کار نقش مهم و موثرری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، در کارم دمدمی مزاج هستم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره در می‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد است، کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم، دل به کار ندارم، فرز نیستم و کارم به کندی پیش می‌رود.

پشتکار و جدیت در کار[9]: میل و رغبت زیادی به کارم دارم، حوصله کار ندارم، آدم وظیفه شناسی هستم، شیفته کارم هستم، آدم سخت کوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، در کارم احساس مسئولیت نمی‌کنم، آدم بی مبالاتی هستم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کرام را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خبره‌ای هشتم.

روابط سالم و انسانی در محل کار[10]: آدم قدر شناسی هستم، آدم بشاش و خوش‌رویی هستم، در کارم مراعات دیگران هم می‌کنم، آدم مؤدبی هستم، آدم رو راستی هستم، با همکاران رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک کار و یاری رسانی برای دیگران هستم، در محل کرام خصومت با فردی یا افرادی دارم، آدم دوست داشتنی و خوش مشربی هستم، آدم میانه روی هستم، آدم خوش برخوردی هستم، آدم گستاخ و خشنی هستم، آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

روح جمعی و مشارکت در کار[11]: در محیط کار آدم سازگارو بسازی هستم، آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم، روحیه جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعات می‌کنم، نظم و نظامات را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم، آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم(23). با توجه به مطالبی که ارائه شد هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال که کدام یک از ابعاد معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده قوی برای اخلاق کاری می‌باشد؟

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه به حجم 185 نفر بود. 96 نفر از کارکنان و پرستاران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های پژوهش در بین آنها توزیع شد. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری متشکل از چندین گروه است، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از گروه‌ها استفاده شده است. لیست کارکنان به تفکیک کارکنان و پرستاران از کارگزینی بیمارستان اخذ شد و به نسبت حجم جامعه آماری هر گروه تعداد کافی پرسشنامه بطور تصادفی ساده بین آنها توزیع گردید.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

جدول1: حجم جامعه و نمونه آماری به تفکیک هر گروه

متغیر	حجم جامعه	حجم نمونه
کارکنان	75	39
پرستاران	110	57

نتایج به‌دست آمده از آمار جمعیت شناختی گروه نمونه در خصوص تحصیلات 9/4% دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری و 62/5 دارای مدرک کارشناسی و 3/1% دارای مدرک کاردانی و 25% دارای مدرک دیپلم، در مورد رده سنی 42/7% پاسخ دهندگان بین سنین 25 تا 35 سال، 45/8% بین سنین 36-45 سال، 8/3% بین سنین 46-55 و 3/1% از بیش از 55 سال سن قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت پاسخ دهندگان نیز بدین شرح است: 32/3% کمتر از 5 سال سابقه خدمت، 14/6% بین 10-6 سال، 32/3% بین 20-11سال و 20/8% بیش از 20 سال سابقه خدمت داشتند.

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

الف. پرسشنامه معنویت در محیط کار: پرسشنامه مذکور بر اساس ابعاد معنویت در محیط کار ملیلمان و همکارانش 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. پایایی این پرسشنامه α=0/882 بدست آمد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) را بدست آورد که در آن 76% درصد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون KMO=%923 و بارتلت (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، سه بعد مورد نظر را به‌دست آورد. ماتریس عاملی دوران یافته ابعاد معنویت در محیط کار برای کار بامعنا(0/71)، احساس یکپارچگی(0/66) و همسویی با ارزش‌های سازمان(0/84) به‌دست آمد.

ب. پرسشنامه اخلاق کاری: پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه‌های رفتار اخلاقی پتی تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگیرنده 50 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت رفتار اخلاقی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه α=0/92 به‌دست آمد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رفتار اخلاقی (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) را به‌دست آورد که در آن 81% در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون KMO=942% و بارتلت (P<0/000) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، چهار مؤلفه مورد نظررا به‌دست آورد. ماتریس عاملی دوران یافته رفتار اخلاقی برای دلبستگی و علاقه به‌کار(0/78)، پشتکار و جدیت در کار(0/83)، روابط سالم و انسانی در کار(0/57) و روح جمعی و مشارکت در کار(0/63) به‌دست آمد.

برای انجام این پژوهش پس از تصویب موضوع تحقیق به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی- پژوهشی و منابع علمی کتابخانه‌ای اقدام و فیش‌برداری گردید. برای اجرای پرسشنامه‌ها بر اساس معرفی‌نامه معاونت آموزشی دانشگاه ارومیه و با هماهنگی معاونت آموزشی و اداره کل حراست دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و دریافت معرفی‌نامه از سوی مسئولان دانشگاه مذکور امکان توزیع پرسشنامه در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه فراهم شد. شیوه توزیع پرسشنامه‌ها نیز به این شکل بود نمونه آماری از گروه‌ها متناسب با حجم آن در جامعه آماری تعیین گردید و سپس اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها شده و با حضور مستمر پژوهشگران و با مساعدت همکاران در عرض 8 روز پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردیدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

روش‌های آماری مورد استفاده در سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

یافته‌ها

جدول 2: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
معنویت در محیط کار	3/12	0/81
کار با معنا	3/53	0/92
احساس یکپارچگی	3/07	0/81
همسویی با ارزش‌های سازمان	2/78	0/89
اخلاق کاری	3/15	0/56
دلبستگی و علاقه به کار	2/97	0/53
پشتکار و جدیت در کار	2/87	0/80
روابط انسانی و سالم در کار	3/08	0/71
روح جمعی و مشارکت در کار	3/70	0/74

فرضیه اول: بین معنویت در محیط کار با کل مولفه‌های اخلاق کاری رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول 3، رابطه معنویت در محیط کار با اخلاق کاری(0/56)، دلبستگی و علاقه به کار (0/62)، پشتکار و جدیت در کار (0/63) و روح جمعی و مشارکت در کار (0/42) در سطح 0/01 مثبت و معنی دار می‌باشد. رابطه معنی داری بین معنویت در محیط کار با روابط انسانی و سالم در کار مشاهده نشد.

فرضیه دوم: ابعاد معنویت در محیط کار می‌توانند دلبستگی و علاقه به کار را پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول 4: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با دلبستگی و علاقه به کار در سطح (P=0/000) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که 0/48 از واریانس دلبستگی و علاقه به کار بوسیله همسویی با ارزش‌های سازمان تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است همسویی با ارزش‌هایی سازمان (β =0/69) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار مولفه دلبستگی و علاقه به کار را پیش‌بینی کنند.

فرضیه سوم: ابعاد معنویت در محیط کار می‌توانند پشتکار و جدیت در کار را پیش‌بینی کنند.

جدول 3: ماتریس همبستگی معنویت در محیط کار با اخلاق کاری

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8	9
معنویت در محیط کار	1								
کار با معنا	0/93**	1							
احساس یکپارچگی	0/93**	0/84**	1						
همسویی با ارزش های سازمان	0/90**	0/75**	0/76**	1					
اخلاق کاری	0/56**	0/48**	0/46**	0/62**	1				
دلبستگی و علاقه به کار	0/62**	0/51**	0/54**	0/69**	0/80**	1			
پشتکار و جدیت در کار	0/63**	0/61**	0/54**	0/59**	0/85**	0/68**	1		
روابط انسانی و سالم در کار	0/15	0/09	0/05	0/28**	0/70**	0/33**	0/42**	1	
روح جمعی و مشارکت در کار	0/43**	0/33**	0/39**	0/49**	0/86**	0/66**	0/63**	0/48**	1

** p<0.01 *p<0.05

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

جدول 4: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با دلبستگی و علاقه به کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R^2	β	t	P
همسویی با ارزش های سازمان	دلبستگی و علاقه به کار	86/86	0/000	0/48	0/69	9/32	0/000

جدول 5: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با پشتکار و جدیت در کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R^2	β	t	P
کار با معنا	پشتکار و	58/19	0/000	0/38	0/38	3/20	0/002
همسویی با ارزش های سازمان	جدیت در کار	34/01	0/000	0/42	0/30	2/54	0/01

جدول 6: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با روابط سالم و انسانی در محل کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R^2	β	t	P
همسویی با رزش های سازمان	روابط سالم و	8/14	0/005	0/28	0/59	3/95	0/000
احساس یکپارچگی	انسانی در کار	7/95	0/001	0/38	-0/40	-2/68	0/009

بر اساس نتایج جدول 5: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با پشتکار و جدیت در کار در سطح (P=0/000) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که 0/42 از واریانس پشتکار و جدیت در کار به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا (β =0/38) و همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/30) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه پشتکار و جدیت در کار را پیش‌بینی کنند.

فرضیه چهارم: ابعاد معنویت در محیط کار می‌توانند روابط سالم و انسانی در محل کار را پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول 6: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با روابط سالم و انسانی در محل کار در سطح (P=0/001) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که 0/38 از واریانس روابط سالم و انسانی در محل کار بوسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/59) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار مولفه روابط سالم و انسانی در محل کار را پیش‌بینی کند.

فرضیه پنجم: ابعاد معنویت در محیط کار می‌توانند روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کنند

بر اساس نتایج جدول 7: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با روح جمعی و مشارکت در کار در سطح (P=0/000) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که 0/24 از واریانس روح جمعی و مشارکت در کار

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

جدول 7: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با روح جمعی و مشارکت در کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R^2	β	t	P
همسویی با ارزش های سازمان	روح جمعی و مشارکت در کار	31/07	0/000	0/24	0/49	5/57	0/000

به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/49) می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش‌بینی کند.

بحث

در دنیای امروز، نیروی انسانی بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان می‌تواند مزیت رقابتی را برای سازمان به وجود آورد. از این رو مدیران سازمان‌ها در صدد توسعه سرمایه از درون سازمان هستند. سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند و ارضای نیازهای معنوی کارکنان در الگو معنویت باید جستجو کرد. با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که معنویت در زندگی انسان دارد، توجه به معنویت به سمت محیط‌های کاری سوق داده شده است.

بنابراین تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق کاری ارتباط مثبت و معنی دار دارد. همچنین ابعاد معنویت در محیط کار (کار با معنا، همسویی با ارزش‌های سازمان) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار مولفه‌های اخلاق کاری را پیش‌بینی کنند. بنابراین وجود معنویت در محیط کار باعث افزایش اخلاق کاری را در میان کارکنان و پرستاران می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌ها پیشین همسو می‌باشد. مطالعات مشابه گذشته در زمینه معنویت در محیط کار و آموزش پرستاران نشان می‌دهد که محیط معنوی[12] در افزایش کیفیت مراقبت پرستاران اثر گذار است و معنویت در محیط از طریق تاثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد و در نتیجه باعث افزایش اخلاق کاری در محیط سازمانی خواهد شد. پژوهش‌های چندی از این نتیجه حمایت می‌کنند(24-27).

پیشنهاد می‌شود به معنویت در محیط کار در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی توجه شود. در نتیجه چنین توجهی می‌توان در افزایش اخلاق کاری کارکنان مؤثر واقع افتد.

از آنجایی کار با معنا در افزایش اخلاق کاری پرستاران اثرگذار است به مسئولان و مدیران پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی[13]، غنی‌سازی شغلی[14]، چرخش شغلی[15]، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به لذت‌بخش کردن کار، در جهت بهبود ادراک پرستاران از احساس کار با معنا قدم بردارند.

بخشی دیگر از نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت احساس یکپارچگی با مؤلفه‌های اخلاق کاری بود، در این زمینه مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود که با ایجاد جویی صمیمانه مبتنی بر همکاری به جای رقابت، محیط کاری را مملو از آرامش و خالی از استرس برای پرستاران گردانند.

از آنجایی‌که در نتایج پژوهش مشخص گردید که همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند در افزایش اخلاق کاری نقش مثبت داشته باشد به مسئولان و مدیران پیشنهاد می‌شود که بستری و شرایطی را در سازمان مهیا سازند تا پرستاران با اهداف، ارزش‌ها، هنجارها و فرهنگ حاکم سازمان آشنا شوند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه آماری پژوهش می‌باشد، لذا در تعمیم نتایج به دیگر شهرها و سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه است و ابزار اندازه‌گیری دیگری مثل مصاحبه استفاده نشده است.

نتیجه‌گیری

هنگامی‌که کار برای کارکنان با معناست، برای رفتن بر سر کار لحظه شماری می‌کنند زیرا مفهوم و اهمیت کار برای آنها روشن و قابل قبول است که در نتیجه این امر احساس مفید بودن در سازمان در آنها به‌وجود می‌آید، همچنین هنگامی کارکنان با ارزش‌های سازمان همسو هستند که خود را عضویی از سازمان به عنوان یک خانواده بدانند و ارزش‌هایی که در سازمان مورد تأکید قرار می‌گیرند برای آنان مهم و ارزشمند باشد که در نتیجه اهمیت اهداف و ارزش‌های سازمان برای فرد احساس می‌کنند که در تحقق رسالت یا فلسفه وجودی سازمان نقش دارند.در نتیجه چنین شرایطی باعث می‌شود که کارکنان و پرستاران، در بحث درباره مسائل کاری پرشور باشند؛ از کارهای در دست همکاران خود باخبر بوده و بر نقش آنها در موفقیت مجموعه آگاه باشند؛ در جهت خیر و صلاح مجموعه عمل کنند؛ جلسات گروهی در سازمان گیرا و نشاط‌آور شوند؛ با گشاده‌رویی، ضعف‌ها و لغزش‌های خود را بپذیرند؛ جلسات گروهی، مسائل مهم و اساسی سازمان مطرح و بررسی شود؛ از چند و چون زندگی شخصی همدیگر باخبر باشند و از بحث درباره آنها نرنجند؛ درباره سهم خود در کارها فروتن باشند اما در قدردانی از کار دیگران کوتاهی نکنند؛ فعالیت‌های مجموعه مکمل یکدیگر شده و وظایف کارکنان به هم وابسته باشد؛ به توانایی همدیگر اعتماد داشته باشند و در نهایت وظایف محوله را به بهترین نحو انجام دهند. همچنین در سازمان‌ها می‌توان شاهد بود که کارکنان کار و وظایف خود را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، احساس سردی نسبت به کار نداشته باشند، کارآمد و کاری باشند، صادقانه کار کنند، به کار خود اعتقاد داشته باشند، مولد باشند، میل و رغبت زیادی به کار داشته باشند، وظیفه شناس و سخت کوش باشند، در کار ابتکار و خلاقیت به خرج دهند، بشاش و خوشرو باشند، کمک کار و یاری رسان به دیگران باشند، روحیه جمعی در آنها تقویت شود، و در نهایت می‌توان بیان کرد میانه رو و مؤدب باشند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان، کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به‌عمل آورد.

واژه‌نامه

پارادایم	1. Paradigm
معنویت در محیط کار	2. Spirituality in the Workplace
کار با معنا	3. Meaningful Work
احساس شایستگی	4. Sense of Community
همسویی با ارزش‌های سازمان	5.Alignment with the Organization’s Values
اخلاق کاری	6.Work Ethic
اخلاق نیکوماخن	7.Nichomachean Ethics
علاقه و وابستگی به کار	8.Attachment and Interest Work
پشتکار و جدیت در کار	9.Dedication and Seriousness Work
محیط کار	10. Workplace
روح جمعی	11. Collective Spirit
محیط معنوی	12.Spiritual Environment
ملاک‌های اخلاقی	13.Ethical Standards
ارزش‌های اخلاقی	14.Ethical Values
ناهنجاری‌های اخلاقی	15.Ethical Abnormality

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

16.Ethical Climate فضای اخلاقی

منابع

1. Timossi LS, Bruno P, Antonio CF, Luiz AP. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Waltons QWL model. USA: 16th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
2. Abedi Jafari.H, Rastegar AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations. Journal of Management Sciences; 2(5): 99-121. (In Persian).
3. Kale HS, Shrivastava S. (2003). The anagram system for enhancing workplace spirituality. Journal of Management Development; 22(4): 308-328.
4. Moghimi SA, Rahbar AH, Eslami H. (2007). Organizational spirituality and its impact on employee creativity (comparative approach). Ethics in Science & Technology; 2(3): 89-98. (In Persian).
5. Rezaeemanesh,B, Kermanshahi S. (2010). Spiritual relationship with organizational commitment in the workplace. Insight Journal; 17(46): 89-112.
6. Howard S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. Journal of Managerial Psychology; 17(3): 230-242.
7. Tishlet L, Biberman J, Mckeage R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and their workplace. Journal of Managerial Psychology; 17(3): 203-218.
8. Twigg N, Wyld D, Brown, G. (2001). Quest for fire: a redefinition and reconceptualization of spirituality at work. Insights to a Changing World Journal. Available at: http://spiritatwork.com. Accessed: 2 Jun 2014.
9. Shikhinezhad F, Ahmadi G. (2008). Spirituality in management of radiation. Journal of Tadbir; 202: 49-53. (In Persian).
10. Garcia-Zamor CJ. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. USA: University of Phoenix.
11. Ashmos DP, Duchon D. (2000). Spirituality at work: definitions, measures, assumption, and validity claims. Toronto: Academy of Management.
12. Neal J, Biberman J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. Journal of Organizational Change Management; 16(4): 363-366.
13. Jurkiewicz CL, Giacalone RAA. (2004). values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics; 49(2): 129-142.
14. Bosch L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. Business Intelligence Journal; 2(1): 139-157.
15. Mayer A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. British Medical Journal; 322: 637.
16. Mitroff I, Denton E. (1999). A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
17. Marques JF. (2006). The spiritual worker. Journal of Management Development; 25(9): 884-95.
18. Milliman J, Czapleweski AJ, Feruson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment. Journal of Organization Change Management; 16(4): 426-447.
19. Ferasatkhah M. (2006). Code of ethics promote higher education. Ethics in Science & Technology; 1: 13-27. (In Persian).
20. Eaton D, Judith S. (2006). Before the secretary of education's commission on the future of higher education. Washington DC: Council for Higher Education Accreditation.
21. Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).
22. Biedenweg K, Monroe MC, Oxarart A.(2013). The importance of teaching ethics of sustainability. International Journal of Sustainability in Higher Education; 14(1): 6-14.
23. Moaeyedfar S. (2001). Study the work ethic and individual and social factors on its publication. Tehran: Ministry of Labor and Social Affairs. (In Persian).
24. Baldacchino DR. (2008). Teaching on the spiritual dimension in care: the perceived impact on undergraduate nursing students. Nurse Education Today; 28: 501–512.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]

25. Shea ERO, Wallace M, Quinn-Griffin MQ, Joyce J. (2011). The effect of an educational session on pediatric nurses' perspectives toward providing spiritual care. Journal of Pediatric Nursing; 26: 34–43.

26. Golparvar M, Abedini H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. Management Science Letters; 4: 255-268. (In Persian).

27. Chia CM. (2012). The influence of workplace spirituality on motivation for earnings management a study in Taiwan hospitality industry. Journal of Hospitality Management and Tourism; 3: 1-11.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.7.5]