

(مقاله پژوهشی)

پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس 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 بسیار مهم 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 می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، 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 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

سر آغاز

کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. معنویت در محیط کار دربرگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است (3). 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 (4). مهم‌تر از همه معنویت در محیط کار² 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

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور 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 ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد (1). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم¹ جدیدی برای کار در سازمان با رویکردی تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (2). نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های

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

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 تحریک‌آمیز 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 می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی 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). 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، 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 خویشان 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 معنا³: 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 علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌های دارد که معنی بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.

احساس یکپارچگی⁴: 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 کارکنان در گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی با ارزش‌های سازمان⁵: 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. 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

و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی 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 کاری⁶ 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 نیکوماخن⁷ - 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 کار⁸: 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 موثری 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، فرزندم هستم و کارم به کندی پیش می‌رود.

پشتکار و جدیت در کار⁹: 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

بی‌مبالاتی هستم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کرام را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خبره‌ای هستم. روابط سالم و انسانی در محل کار¹⁰: 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 کار¹¹: در محیط کار آدم سازگارو بسازی هستم، آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم، روحیه جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت 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.

جدول 1: حجم جامعه و نمونه آماری به تفکیک هر

متغیر	گروه	
	حجم جامعه	حجم نمونه
کارکنان	75	39
پرستاران	110	57

نتایج به‌دست آمده از آمار جمعیت‌شناختی 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 6-10 سال، 32/3% بین 11-20 سال و 20/8% بیش از 20 سال سابقه خدمت داشتند.

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 بر اساس ابعاد معنویت در محیط کار ملیمان 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 $\alpha=0/882$ 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 با معنا (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 $\alpha=0/92$ 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 سوالات 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 نظر را به‌دست آورد. ماتریس عاملی دوران یافته رفتار اخلاقی برای دلبستگی و علاقه به کار (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 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.

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 ($\beta = 0/69$) 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.

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

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 ارزش‌های 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

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 ارزش‌های 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 ارزش‌های 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 ارزش‌های 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

انسانی در محل کار در سطح (P=0/001) معنی دار است. مقدار R² 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) می‌تواند 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 R² نشان می‌دهد که 0/24 از واریانس روح جمعی و مشارکت در کار

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) معنی دار است. مقدار R² نشان می‌دهد که 0/42 از واریانس پشتکار و جدیت در کار به وسیله 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 معنی دار 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

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

معنوی¹² در افزایش کیفیت مراقبت پرستاران اثر گذار است و معنویت در محیط از طریق تاثیر بر نگرش های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش ها 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. پژوهش های چندی از این نتیجه حمایت می کنند (24-27).

پیشنهاد می شود به معنویت در محیط کار در بیمارستان ها و مراکز درمانی توجه شود. در نتیجه چنین توجهی می توان 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 می شود با اقداماتی نظیر برنامه ریزی مسیر شغلی¹³، غنی سازی شغلی¹⁴، چرخش شغلی¹⁵، بهبود کیفیت زندگی کاری و توجه به لذت بخش 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 مؤلفه های اخلاق کاری بود، در این زمینه مدیران و مسئولان پیشنهاد می شود 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 آنجایی که در نتایج پژوهش مشخص گردید که همسویی با ارزش های سازمان می تواند در افزایش اخلاق کاری نقش مثبت داشته باشد به مسئولان و مدیران پیشنهاد می شود که بستری و شرایطی را در سازمان مهیا سازند تا پرستاران با اهداف، ارزش ها، هنجارها و فرهنگ حاکم سازمان آشنا شوند.

به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که همسویی با ارزش های سازمان ($\beta = 0/49$) می تواند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش بینی کند.

بحث

در دنیای امروز، نیروی انسانی بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان می تواند مزیت رقابتی را برای سازمان به وجود آورد. از این رو مدیران سازمان ها در صدد توسعه سرمایه از درون سازمان هستند. سازمان های 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 محیط های کاری سوق داده شده است.

بنابراین تجزیه و تحلیل فرضیه های 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 ارزش های سازمان) می توانند به طور مثبت و معنی دار مؤلفه های اخلاق کاری را پیش بینی کنند. بنابراین وجود معنویت در محیط کار باعث افزایش اخلاق کاری را در میان کارکنان و پرستاران می گردد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش ها پیشین همسو می باشد. مطالعات مشابه گذشته در زمینه معنویت در محیط کار و آموزش پرستاران نشان می دهد که محیط

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

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

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

هنگامی که 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 عضوی 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

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, Czaplewski AJ, Feruson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment. *Journal of Organization Change Management*; 16(4): 426-447.

19. Ferasatkah 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.

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.

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.
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.