ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی

دکتر بیژن عبدالهی[1]، حیدر کریمیان[*1]، مهدی نامداری‌پژمان[2]

1. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه خوارزمی

2. گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

(تاریخ دریافت: 92/11/12، تاریخ پذیرش:93/01/30)

چکیده

زمینه: معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان از متغیرهای مهم رفتار سازمانی هستند که بر عملکرد شغلی و رفتار کارکنان در سازمان اثرگذار هستند. پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط متغیرهای تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه خوارزمی در سال 1392 بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 250 نفر از آن‌ها انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل سه پرسشنامه تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان بود. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه و نرم افزار SPSS، تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی‌داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد از بین ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند و همچنین از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد همسویی با ارزش‌های سازمان و کار معنادار توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کنند.

نتیجه‌گیری: از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه دارد. بنابراین برای مدیران مهم است که برای بهبود رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان و توسعه سازمان، متغیرهای تعهد سازمانی و معنویت در کار را در کانون توجه خویش قرار دهند.

کلید واژگان: *تعهد سازمانی، معنویت در محیط کار، رفتار اخلاقی*

سرآغاز

در دنیای امروز سازمان ها مهم ترین بخش حیاتی جامعه به شمار می آیند. هر یک از افراد روزانه با چندین سازمان در ارتباطاند و سازمان ها نیز در سطح وسیع‌تر با سازمان های دیگر در ارتباط و رقابت هستند و این بیانگر نقش و اهمیت سازمان‌ها در چرخهٔ زندگی جامعه است. به گفتهٔ صاحبنظران؛ سازمان‌ها در جامعهٔ چندوجهی امروز، راه اصلی محقق ساختنخواسته ها و نیل به هدف‌هایی هستند که انسان‌ها به تنهایی نمی‌توانند به آنها برسند. تحقق خواسته ها و اهداف سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی مانند: تعهد، عدالت و اعتماد سازمانی[1]، فرهنگ اخلاقی[2] و رفتار اخلاقی[3] در سازمان است. در دو دههٔ اخیر، فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان کانون توجه بوده است. بیشتر صاحبنظران بر اهمیت اخلاق[4] در سازمان تاکید دارند و اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار را در دستیابی به اهداف سازمان موثر می دانند. برای نمونه؛ کم‌توجهی به اخلاق در محیط کار یا ایجاد محیط های غیراخلاقی را در شرکت‌های

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: karimyan_h @ yahoo. com

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

بزرگی مانند: ارنون، تایکو و وردکام، از علل اصلی رسوایی و سقوط این شرکت‌ها به شمار آورده اند(1و2). رفتارهای غیراخلاقی مانند: فساد، تبعیض و عدم صداقت نه تنها به افراد و جوامع، بلکه به خود سازمان هم آسیب می‌رساند(3). در تمام این بحث‌ها اهمیت معیارهای اخلاقی[5] و نیاز به معیارهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای انسانی مورد نظر است(4). پر واضح است توجه زیاد به رفتارهای اخلاقی، نشانگر اهمیت و تأثیر آن بر کارآیی و اثربخشی و همچنین نقشی میانجی‌گرانه در رسیدن به اهداف و تعالی سازمانی دارد. بیشتر مطالعات و پژوهش‌ها نیز از اهمیت رفتار اخلاقی در عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند و سازمان‌هایی که بر اخلاق تاکید می‌کنند تصویر بهتر، اعتبار و منافع بلندمدت را برای آنها به همراه دارد(5). اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد، به‌طوری‌که بهره‌وری، پویایی سازمانی و ارتباطات، بهبود یافته و خطر کاهش پیدا می‌کند(6). رفتار اخلاقی نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش را داراست و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی ازجمله؛ اثرات فردی مانند، کم کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، اثرات گروهی مانند، تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری، اثرات سازمانی مانند، کاهش اثربخشی، فرهنگ سازمانی و متغیرهای ساختاری را به دنبال داشته باشد که غیرقابل اصلاح است (7).

در زمینهٔ رفتار اخلاقی کارکنان دیدگاه‌های متفاوتی ارائه و از زوایای مختلفی مورد نظر قرار گرفته است. رفتار اخلاقی در سازمان را عمل مطابق با ارزش‌های اخلاقی[6] موجود در سازمان می‌دانند (5). رفتار اخلاقی رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی[7] سازمان و تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، به‌کار می‌رود(8). و از سوی دیگر، رفتار اخلاقی را به‌عنوان یک عمل فردی مداوم مطابق با ارزش‌های خودش تعریف می‌کنند(9). صاحب‌نظران دیگر نیز با یک رویکرد ساختارگرایانه، رفتار اخلاقی را به‌عنوان آنچه که سازمان تجویز می‌کند، تعریف می‌کنند. در این رویکرد، سازمان به‌عنوان مبنایی برای تعیین رفتار اخلاقی درست و غلط و هرگونه انحراف از هنجارهای سازمانی، غیر اخلاقی در نظر گرفته می‌شود(8).

تعریف‌های بیان شده، به اهمیت محیط کاری در بروز رفتارهای اخلاقی اشاره دارند. محیط کاری و نحوه ارتباط اعضای سازمان با یکدیگر و با مراجعان نیز از فرهنگ سازمانی[8] و به‌دنبال آن فرهنگ اخلاقی سازمان که محرک رفتارهای اخلاقی است، تأثیر می‌پذیرد. فرهنگ سازمانی بر توانایی سازمان در رفتار با برخورداران[9] خود و تعیین چگونگی رفتار مردم به صورت میزانی از اخلاق‌مداری در سازمان‌شان تأثیر گذار است(10).

مواجهه بخش‌های عمومی در بسیاری کشورها با چالش‌های اخلاقی و افزایش علاقه به اخلاق در بخش عمومی، رسوایی برخی شرکت‌ها مانند: ارنون به دلیل ایجاد محیط‌های غیراخلاقی، تأثیر اخلاق بر عملکرد پایدار و موفقیت سازمان، سبب شده که مدیران و دانشگاهیان به دنبال راه‌هایی باشند تا فرهنگ اخلاقی در محیط سازمان ایجاد کنند که کارکنان به شیوه انجام رفتار اخلاقی تشویق شوند(8). محیط کاری سازمان در برگیرنده مؤلفه‌های مختلفی مانند: تعهد، معنویت، اعتماد و عدالت سازمانی و غیره است. درک و ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان نیازمند بررسی علل و میزان ارتباط مؤلفه‌های مختلف سازمانی با آن است. بررسی پیشینه نظری نشان می‌دهد که میزان برخورداری فرد از تعهد سازمانی[10] و معنویت سازمانی[11] می‌تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان اثرگذار باشد(11و12). صاحب‌نظران معتقدند؛ تعهد سازمانی به معنای تعهد عاطفی، ارتباط و دلبستگی شخصی با سازمان است و به نظر می‌رسد که، تعامل اجتماعی بین کارمند و سازمان، حداقل در یک بخش بر مبنای بعضی ارزش‌های مشترک است و همچنین بیان می‌کنند که، تعهد سازمانی بر پایه ارزش‌های مشترک و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود. بر این اساس آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که، کارکنانی برگزیده شوند که خودرا نسبت به سازمان متعهد می‌دانند و این خود به طور منطقی به رفتار اخلاقی از سوی کارکنان منجر می‌شود(8).

تعهد سازمانی با یکپارچگی و هماهنگی فرد با سازمان تداعی می‌شود و به‌عنوان پیوند و مشارکت کارکنان در سازمان تعریف شده است(13). تعهد سازمانی به معنی اینکه کارکنان در سازمان احساس امنیت می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان می‌دانند و در نتیجه تفسیر

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

مثبتی از سازمان ارائه می‌دهند. در این صورت کارهایی که به آن‌ها واگذار می‌شود به صورت صحیح انجام می‌دهند، ارتباط و همبستگی مثبتی با سایر کارکنان و مدیران سطوح مختلف دارند. تعهد سازمانی از عوامل مختلف از جمله باور و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل کارکنان به تلاش و تمایل قوی برای ماندن در سازمان تشکیل شده است(14). تعهد کارکنان به سازمان یا فقدان آن پیامدهای متفاوتی به دنبال دارد. تحقیقات نشان داده است؛ کارکنان با تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمان در شغل مورد تصدی‌شان به شدت مشغول هستند و آن را به نحو بهتری نسبت به کسانی که از سطوح پایین‌تری از تعهد عاطفی نسبت به سازمان برخوردارند، انجام می‌دهند(15). کارکنانی که ارتباط عمیقی با سازمان و کار خود دارند، سعی می‌کنند برای بهبود انجام کار از زوایایی مختلف به آن بنگرند و به کارهای خلاقانه و نوآوری[12]در سازمان می‌پردازند و این رویکردبه حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک می‌کند(16). مطالعات دیگری نیز حاکی از تأثیر تعهد سازمانی بر اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل به تلاش قابل توجه در سازمان، پیگیری منافع سازمانی، عملکرد شغلی مؤثر و حفظ کارکنان و کاهش ترک خدمت آنان می‌باشد(15، 17 و 18). در مقابل کارکنانی که دارای تعهد عاطفی سازمانی پایین هستند، احتمال بیشتری دارد که کارشان را از دست بدهند و به سمت ناهنجاری های اجتماعی مانند: سرقت، خرابکاری و تجاوز، گرایش پیدا کنند(19).

مروری بر تاریخچهٔ تعهد سازمانی نشان می‌دهد؛ تعهد سازمانی ابتدا به‌عنوان تک بعدی مطرح بوده ولی در سه دههٔ گذشته دستخوش تغییراتی شده و عمده‌ترین تغییرات در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش تک بعدی به آن است(20).

بر اساس نظر برخی از متخصصان تعهد سازمانی شامل سه بعد است: اول: اعتقاد قوی و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، دوم: تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه برای سازمان و سوم: تمایل شدید برای ماندن در سازمان(17). محققان دیگری نیز بین سه نوع تعهد عاطفی[13]، مستمر[14] و هنجاری[15] تمایز قائل شدند. تعهد عاطفی به‌عنوان دلبستگی عاطفی کارکنان و پیوند و مشارکت آنان در سازمان تعریف شده است. تعهدمستمر تمایل به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک آن و تعهد هنجاری به‌عنوان احساس وظیفه یک فرد به ماندن در سازمان تعریف شده است(21).

یکی دیگر از متغیرهای مهم در زندگی شغلی، معنویت در محیط کار[16] است. این متغیر به دلیل یکپارچگی بین کار و زندگی معنوی کارکنان سبب می‌شود که کارکنان در ارتباطات‌شان و نحوه انجام کار به‌صورت اخلاقی‌تر رفتار کنند. بنابراین، متغیر دیگر این تحقیق که به ارتباط آن با رفتار اخلاقی در مطالعات دیگر کمتر پرداخته شده، معنویت در محیط کار است.در سال-های اخیر، معنویت در محیط کار مورد توجه بوده و در مورد آن مفهوم‌پردازی صورت گرفته است. ورود مفاهیمی همچون؛ اخلاق، حقیقت، باور به خدا، درستکاری، اعتماد، بخشش، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، حس صلح و نوع دوستی و...، و پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان هم حکایت از مفهوم جدیدی به نام معنویت در کار دارد(22) .معنویت در کار، به معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی 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 همدلی و همبستگی بالا با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، به گونه‌ای 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(23). معنویت در کار توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضاء می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس ارتباط اثربخشی با همکارانشان دارند(23). معنویت در کار به نیازهای فراتر از پاداش‌های مادی کارکنان اشاره دارد. از این رو، کارکنان به دنبال لذت از کار، ارضای نیازهای درونی، احساس ایمان و اهداف والا و عمل بر پایه ایمان خود به قدرت برتر و به قول بردلی یافتن خدا در حال

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

کار کردن هستند. صاحب‌نظران ایده معنویت در محیط کار به یکپارچگی در محیط کار اشاره دارند. یکپارچگی زندگی روانی، معنوی و شخصی فرد را با ذات کار وی پیوند می‌دهد و موجبات نیازهای روانی کارکنان را فراهم می‌کند. به عبارتی معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از درک کلیت و در هم‌تنیدگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است.تغییر نوع و حجم نیازهای کارکنان نیز حائز اهمیت است، در نتیجه سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند(24).

مطالعات و نظریه‌های مختلف حاکی از مزایای معنویت در محیط‌کار برای سازمان است. رابطه مثبتی بین معنویت با افزایش رضایت کارکنان، تلاش، مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد(25). معنویت به کارکنان اختیار بروز میزان بالایی از صفاتی مانند: خلاقیت، صداقت، قدرت، اخلاق، اعتماد، انعطاف‌پذیری، و غیره را می‌دهد و همچنین افزایش بهره‌وری، کاهش فرسایش و پایداری که در نهایت، منجر به بهره‌وری می‌شود(26). ارزش‌های معنوی در محیط کار عبارتند از: معنی‌دار بودن، صداقت،تواضع، احترام، عدالت، گوش دادن، قدردانی از دیگران، انعطاف‌پذیری، درک بالا، بخشش، مهربانی، صلح و هارمونی، خلاقیت، امیدواری و یکپارچگی (26و 27).

با توجه به گستردگی دامنه و قابل تفسیر بودن مفهوم معنویت در محیط کار تعاریف گوناگونی برای آن ارائه شده است. معنویت درکار تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباطات فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی است(24). در تعریفی دیگرمعنویت را به‌عنوان کمک به زندگی درونی، کار معنی‌دار و جامعه دانسته‌اند(28). همچنین معنویت تمایل به پیدا کردن هدف نهایی در زندگی و زندگی مطابق با آن هدف نهایی بیان شده است(29).

در مطالعات، برای توصیف معنویت، ویژگی‌های افراد معنوی بیان شده و این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: 1. به دنبال فراتر از نفس خود هستند. 2. آگاهی و پذیرش از هم‌پیوندی خود با دیگران، آفرینش و نگرانی نهایی آن‌ها. 2. درک معنی‌دار بالاتری از فعالیت‌های خود در حالی‌که به دنبال تلفیق زندگی‌شان در یک کلیت هستند و 4. اعتقاد به چیزی فراتر از جهان مادی که در نهایت به همه چیز ارزش می‌دهد(30).

در زمینهٔ تعهد سازمانی و معنویت در کار و رفتار اخلاقی تحقیقات مختلفی انجام شده است. در پژوهشی مشخص شد تعهد سازمانی و کنترل احساسات اثر مثبت معنی‌داری بر رفتار اخلاقی کارکنان داشته است(11). در زمینهٔ رابطه جو اخلاقی[17] با تعهد در کار نیز نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنادار تعهد در کار با جو اخلاقی در سازمان است(2). در تحقیقی تحت عنوان ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروند سازمانی معلمان ،رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی گزارش شده است که در این رابطه، تعهد عاطفی نقش مؤثرتری داشته است(31). پژوهشگران همچنین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان را بررسی کرده‌اند. نتایج رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه آن نشان می‌دهد(32). پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری داردو همچنین تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری دارد(33). همچنین تحقیقات نشان می دهند؛ جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی کارکنان حرفه‌ای رابطه دارد(34). بر اساس پژوهش‌های موجود می توان معنویت را پایه عمیق‌تری برای اخلاق کسب و کار بین‌المللی نسبت به برنامه‌های قانونی اخلاق مبتنی بر دستور دانست(12). به بیانی دیگر اخلاق به معنویت به‌عنوان یک زمینه اساسی و یک نیروی عمده انگیزشی نیاز دارد و عمل اخلاقی در کسب و کار اگر بر پایه تعهدات اخلاقی واقعی نباشد به شکست منجر می‌شود(35). همچنین بر اساس مطالعات، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنوی و چند نتیجه در سطح واحد از جمله تعهد سازمانی و سنجه‌های عملکرد وجود دارد(36). افراد شاغل اغلب از معنویت به‌عنوان وسیله افزایش یکپارچگی، انگیزه و رضایت شغلی نگاه می‌کنند و همچنین تعدادی زیادی از مدیران موفق در کسب و کار دریافته‌اند که معنویت در توسعه عادات اخلاقی خوب در سازمان حائز اهمیت است(37).

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

در تحقیقات دیگر به رابطه معنویت در کار و رهبری معنوی با توانمندسازی کارکنان پرداخته شده است و نتایج حاکی از ارتباط مثبت معنویت در کار و رهبری معنوی با توانمندسازی کارکنان است(38 و 39).نتایج تحقیقات حاکی از تاثیرکلیه ابعاد رهبری معنوی بر هویت‌یابی سازمانی است(40). یافته‌های پژوهشی همچنین نشان داده‌اند که بین دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان ارتباط مثبتی وجود دارد(41). بر اساس مطالعات، بین معنویت سازمانی و استرس شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و همبستگی بین هوش معنوی با استرس شغلی نیز منفی و معنادار گزارش شده است (25). با توجه به چنین ارتباط‌هایی، پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه تعهد سازمانی، معنویت سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان شکل گرفت. بر این اساس سئوالات پژوهشی زیر مطرح شد:

1. آیا بین ابعاد تعهد سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

2. آیا بین معنویت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه خوارزمی در سال 1392 با تعداد 700 نفر بود. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه 250 نفر از کارکنان تعیین که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ویژگی‌های نمونه آماری نشان داد که در مجموع 250 نفر از افراد نمونه، 106 نفر مرد (42/6) و 142 نفر زن (56/8)، 8/6 دارای مدرک دیپلم، 6/9مدرک فوق دیپلم، 49/8 مدرک لیسانس و 34/7 دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه ابزار استفاده شد:

الف) پرسشنامه تعهد سازمانی که دارای سه بعد؛ تعهد مستمر، عاطفی و تکلیفی و در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است. مؤلفان با بررسی داده‌های مربوط به 2536 نفر از کارکنان سازمان‌های خصوصی و دولتی متوسط ضریب آلفا برای این پرسشنامه را 0/90 درصد با دامنه 0/82 تا 0/93 گزارش کرده‌اند و محققان دیگری نیز پایایی آن را از طریق همسانی درونی سئوال‌ها 0/88 و در مطالعه دیگری نیز از این ابزار استفاده شده و ضریب پایایی آن را (0/78) گزارش نموده‌اند(42 و 43). در این پژوهش برای تعیین میزان پایایی، از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی 0/95 محاسبه شد. برای تعیین روایی از نظرات خبرگان و تحقیقات پیشین استفاده شد(43).

ب) پرسشنامه معنویت در کارکه دارای 20 سئوال و سه مؤلفه کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان بود و در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این ابزار در یک مطالعه داخلی با اندکی تغییر مورد استفاده قرار گرفته و ضریب آلفای کرانباخ آن 0/87 گزارش شده و در مطالعه‌ای دیگر نیز ضریب آلفای کرانباخ آن 0/92 به‌دست آمده

جدول 1: میانگین و انحراف معیار رفتار اخلاقی، ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد معنویت در محیط‌کار

شاخص / ابعاد	میانگین	انحراف‌معیار
رفتار اخلاقی	22/70	7/41
تعهد عاطفی	29	5/70
تعهد مستمر	27/86	6/32
تعهد تکلیفی	28/97	5/71
کار معنادار	21/07	4/73
احساس همبستگی	22/52	6/93
همسویی با ارزش‌های سازمان	23/13	6/29

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

است(22 و43). در این پژوهش ضریب آلفای کرانباخ برای این پرسشنامه محاسبه و مقدار آن 0/95 محاسبه گردید. نظر خبرگان و تحقیقات پیشین، روایی ابزار را تأیید کرده‌اند.

چ) پرسشنامه سنجش رفتار اخلاقی کارکنان که دارای13پرسش بوده و در مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این ابزار در مطالعه محققان دیگر نیز مورد استفاده قرار گرفته و ضریب پایایی آن 0/91 گزارش شده است(44). در این پژوهش برای برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که پایایی آن 0/92 به دست آمد. لازم به ذکر است که هر سه نوع ابزار پیش‌تر در مطالعات داخلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند و روایی و پایایی آن توسط محققان مختلفی بررسی شده و می-توان گفت از روایی قابل قبولی برخوردارند.

برای بررسی داده‌های حاصل از پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (رگرسیون چندگانه) استفاده شد. تحلیل‌های یاد شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی به تفکیک متغیرها و بر اساس شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف‌معیار) در جدول (1) ارائه شده است.

برای بررسی معنادار بودن ارتباط دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در کار با رفتار اخلاقی از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.در این تحلیل متغیرهای تعهد سازمانی و معنویت در کار به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و متغیر رفتار اخلاقی به‌عنوان متغیر ملاک وارد الگو شده‌اند. نتایج در جدول 2 به نمایش درآمده اند.

یافته‌های جدول 2، حاکی از این است که F مشاهده شده در هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در کار در سطح 0/01 معنی‌دار است و این نتیجه نشان می‌دهد که رگرسیون معنی‌دار است. به منظور بررسی اینکه چه مقدار از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه توسط ابعاد تعهد سازمانی تبیین می‌شود، از روش رگرسیون همزمان استفاده شد. بدین منظور متغیر رفتار اخلاقی به‌عنوان متغیر ملاک وابعاد تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد الگوی رگرسیون شدند(جدول 3).

نتایج حاصل از مدل رگرسیون (جدول 3) نشان دادکه هر سه بعد تعهد سازمانی وارد مدل رگرسیون شدند و توانستند 0/57 از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند مشاهدهٔ مقادیر بتای حاصل از کل آزمودنی‌ها نشان داد که؛ مقادیر بتای تعهد عاطفی و مستمر معنادار است و بتای تعهد تکلیفی معنادار نیستبدین صورت دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با هم 0/57 از واریانس متغیر رفتار اخلاقی را تبیین می کنند.

برای بررسی اینکه چه میزان از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه توسط ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود، از روش رگرسیون همزمان استفاده شد. بدین منظور متغیر رفتار

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیری

شاخص / ابعاد	منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
تعهد سازمانی	رگرسیون	7870/428	3	2623/476	110/659	0/00
	باقیمانده	5832/116	246	23/708		
	کل	13702/544	249			
معنویت سازمانی	رگرسیون	6887/651	3	2295/884	82/875	0/00
	باقیمانده	6814/893	246	27/703		
	کل	702/544	249			

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

اخلاقی به‌عنوان متغیر ملاک و ابعاد معنویت سازمانی به‌عنوان متغیر پیش بین وارد الگوی رگرسیون شدند (جدول 4). نتایج حاصل از الگوی رگرسیون (جدول 4) نشان داد که هر سه بعد معنویت در کار وارد الگوی رگرسیون شدند و توانستند 0/50 از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند. مشاهده مقادیر بتای حاصل از کل آزمودنی‌ها نشان داد که مقادیر بتا ابعاد کار معنادار و همسویی با ارزش‌های سازمان معنادار است و بتای احساس همبستگی با سازمان معنادار نیست. در نتیجه دو بعد همسویی با ارزش‌های سازمان و کار معنا دار 0/50 درصد از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین می‌کنند.

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین که به بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان پرداخته‌اند همسو است(2، 32،31،26و 45). در تمامی این تحقیقات نیز ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان گزارش شده است.

با توجه به نتیجه به‌دست آمده می‌توان چنین ادعا کرد؛ تعهد سازمانی دارای ارتباط مثبتی با رفتار اخلاقی کارکنان است و بخشی از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین، این وظیفه مدیران سازمان است تا با ایجاد شرایط مناسب در سازمان سبب دلبستگی و ارتباط عمیق درونی کارکنان با سازمان شوند. هرچه ارتباط و تعهد افراد با سازمان افزایش پیدا کند، کارکنان رفتارهای غیر اخلاقی کمتری از خود در سازمان نشان می‌دهند.در نهایت می‌توان گفت که افزایش رفتار اخلاقی یک پایان نیست بلکه رفتار اخلاقی نیز منجر به افزایش رفتارهای سازمانی دیگری مانند رفتار شهروندی سازمانی می‌شود(8). رفتار اخلاقی همچنین سبب نهادینه شدن رفتارهای مطلوب مورد نیاز مدیران و کارکنان سازمان می‌شود.

مطالعات مختلف نیز ارتباط مثبت معنویت با رفتار کارکنان را نشان داده‌اند. پژوهشگری در تحقیقات تکمیلی خود نشان داد که رابطه مثبت بین معنویت با افزایش رضایت کارکنان، تلاش مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد(25).

جدول3: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد تعهد سازمانی با رفتار اخلاقی

متغیر ملاک	آزمودنی ها	متغیرهای پیش بین	Beta	t	سطح معنی‌داری	خطای استاندارد	شاخص
رفتار اخلاقی	کل	تعهد عاطفی	0/524	7/471	0/000	0/092	R=0/75
		تعهد مستمر	0/341	4/841	000/0	0/092	SE=4/86
		تعهد تکلیفی	-0/081	-1/284	0/200	-0/082	R^2=0/57

جدول 4: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد معنویت در کار با رفتار اخلاقی

متغیر ملاک	آزمودنی‌ها	متغیرهای پیش بین	Beta	t	سطح معنی‌داری	خطای استاندارد	شاخص
رفتار اخلاقی	کل	کارمعنادار	0/340	4/608	0/000	0/116	R=0/70
		احساس همبستگی	0/060	0/570	0/56	0/113	SE=5/26
		همسویی با ارزش‌های سازمان	0/367	3/982	0/000	0/108	R^2=0/50

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد همسویی با ارزش‌های سازمان و کارمعنادار توانستند 0/50 از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کنند. این نتیجه با نتایج سایر تحقیقات همخوان است (22، 36، 37 و 46).

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال نمود که با بهره‌گیری و تقویت تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار، بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد. در جوامعی که بیشتر مردم دین‌دار هستند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمان‌ها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه تعهد سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان هم به تبع آن افزایش می‌یابد. یافته‌های تحقیقات دیگری نیز حاکی از ارتباط معنویت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان است(47-49). بنابراین از سوی دیگر افزایش معنویت کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی افراد می‌شود. هر چه درک کارکنان از معنویت کار بیشتر باشد، آنها احساس رضایت و یکپارچگی بیشتری دارند و تعهد آنها را نسبت به کار افزایش می‌دهد. از این رو، معنویت در محیط کار به صورت مستقیم و غیرمستقیم رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت و تأثیر معنویت و تعهد سازمانی بر روی رفتار کارکنان در این زمینه تلاش جدی‌تری از سوی مدیران سازمان برای تقویت این متغیرها صورت بگیرد. انجام اقداماتی مانند رعایت عدالت در سازمان، اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و لذت بخش نمودن کار می‌تواند مؤثر واقع شود.

نتیجه‌گیری

نگرش کارکنان در محیط‌کار از مولفه‌های مختلفی تأثیرمی‌پذیرد و بر رفتار و عملکردشان تأثیر گذار است. رفتار و عملکرد کارکنان ارتباط مثبتی با کارآیی، اثربخشی و در نهایت پیشرفت سازمان دارد.سازمان با فراهم نمودن زمینه مناسب، امکان تغییر نگرش مبثت کارکنان به سازمان را میسر می‌سازد. با ایجاد محیط مناسب کارکنان در سازمان احساس امنیت دارند و خود را عضوی موثر و متعلق به سازمان می‌دانند، نگرش مثبتی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد و در نهایت همبستگی بین فرد و کار افزایش پیدا می کند. در نتیجه رفتار افراد در سازمان در جهت رعایت استانداردهای مورد نظر سازمان تغییر پیدا می‌کند و رفتار اخلاقی بهبود می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر، ادبیات و پیشینه پژوهشی نیز ارتباط تعهد و دلبستگی فرد به سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان را تأیید می‌کند و از سوی دیگر معنویت در محیط‌کار هر دو متغیر تعهد به سازمان و رفتار اخلاقی را تقویت می‌کند.

واژه‌نامه

1. Organizational Justice	عدالت سازمانی
2. Ethical Culture	فرهنگ اخلاقی
3. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
4. Ethics	اخلاق
5. Ethical Standards	معیارهای اخلاقی
6. Ethical Values	ارزش های اخلاقی
7. Ethical Abnormality	ناهنجاری های اخلاقی
8. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
9. Stakeholders	برخورداران
10. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
11. Organizational Spirituality	معنویت سازمانی
12. Innovation	نوآوری
13. Affective Commitment	تعهد عاطفی
14. Continuance Commitment	تعهد مستمر
15. Normative Commitment	تعهد هنجاری
16. Spirituality in the Workplace	معنویت در محیط کار
17. Ethical Climate	جو اخلاقی

منابع

1. Sen S, Bhattacharya CB. (2001). Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility. Journal of Mark Research; 38: 225–243.

2. Yener M, Yaldiran M, Ergun C. (2012). The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement.8th International Strategic Management Conference. Procedia – Social and Behavioral Sciences; (58): 724 – 733.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

3. Riivari E, Lamsa AM, Kujala J, Heiskanen E. (2012). The ethical culture of organizations and organizational innovativeness. European Journal of Innovation Management; (15) 3: 310-331.

4. Grave SM, Stephen F. (2008). Student cheating habits: A predictor of workplace deviance. Journal of Diversity Management; 3 (1): 15-22.

5. Lupuleac ZL, Lupuleac S, Rusu C. (2012). Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. Procedia Economics and Finance; (3): 921 – 927.

6. Salehnia M, Allah Tavakoli Z. (2009). Organizational ethics with an emphasis on ethical charter. Ethics in Science & Technology; 4(3, 4): 66-78. (In Persian).

7. Beheshtifar M, Nekoei-Moghadam M. (2010). Relation between manager's ethical behavior and employee's job satisfaction. Ethics in Science & Technology; 5(1, 2): 67-73. (In Persian).

8. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; (59): 489-857.

9. Naran F. (1992).Your role in shaping ethics. Executive Excellence; (9): 11–13.

10. Schein EH. (1985). Organizational culture and leadership. 2nd ed. San Francisco CA: Jossey-Bass.

11. Weihui F. (2013). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. Journal of Business Ethics; 114 (2): 355-366.

12. Jackson K. (1999). Spirituality as foundation for freedom and creative imagination spirituality in international business ethics. Journal of Business Ethics; 19(1): 61-70.

13. Mowday R, Steers R, Porter L. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal Vocational Behavior; 14 (2): 224–247.

14. Magdalena-Stan M. (2013). Predictors of the organizational commitment in the Romanian academic environment. Procedia–Social and Behavioral Sciences; (78):672–676.

15. Akroyd D, Legg J, Jackowski MB, Adams RD. (2009). The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment. Available at: www. elsevier. Com/ locate/ radi. Accessed: 20 Sep 2013.

16. Mathieu JE, Zajac DM. (1990). A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychology Bulletin; 108: 171–194.

17. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology; 59 (5): 603-609.

18. Cooper-Hakim A, Viswesvaran C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. Psychological Bulletin; 131 (2): 241–256.

19. Luchak AA, Gellatly IR. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. The Journal of Applied Psychology; 92(3): 786−793.

20. Beyginia AR, Sardari A, Ashourizadeh AR. (2013). Study of the relationship between individual and organizational values with employee's organizational commitment. Study of management; 17(2): 19-42. (In Persian).

21. Ortega-Parra A, Sastre-Castillo MA. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. Journal of Management Decision; 51 (5): 1071-1083.

22. Farhangi AA, Fatahi M, Vasegh B. (2006). Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. Organizational Culture Management; (13): 5-36. (In Persian).

23. Nasehifar V, Almasifard MR. (2010). Work spirituality in today's organizational society. Ethics in Science & Technology; 4 (3, 4): 17-27. (In Persian).

24. Abedi-Jafari H, Rastegar AA. (2007). The emergence of spirituality in organizations, concepts, definitions, assumptions, conceptual models. Iranian of Management Science; 2 (5): 99-121. (In Persian).

25. Azadmarzabadi E, Hushmandja M, Purkhalil M. (2013). The relation between Organozational spirituality and spiritual intelligence with a staff job stress in military university. Journal of Military Medicine; 15 (1): 43-50. (In Persian).

26. Reave L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly; 16(5): 655-687.

27. Marques JF. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. The Journal of the American Academy of Business; 7(1): 81-91.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]

28.Ashmos DP, Duchon D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry; 9(2):134-145.

29.Bindlish P, Dutt P, Pardasani R. (2012). From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory. Journal of Spirituality, Leadership and Management; 6 (1): 3-22.

30.Grant P, McGhee P. (2012).Prognosis and spirituality in the workplace. Journal of Spirituality, Leadership and Management; 6(1): 24-34.

31.Pursotany H, Janmiles RA. (2013). Relation between organizational commitment and organizational citizenship behavior in physical education teachers. Sport Management; (16): 127-147. (In Persian).

32.Ansari ME, Shaker-Ardakani M. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment among employees Isfahan University of medical sciences. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine; 6 (2): 86-98. (In Persian).

33.Afkhami-Ardakani M, Faraji R. (2011). Culture, organizational commitment and turnover intentions knoeledge workers: design a model explaining the petroleum industry research. Iranian of Management Sciences; (24): 1-24. (In Persian).

34.Cullen JB, Parboteeah KP, Victor P. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. Journal of Business Ethics; 46(2): 127-141.

35.Zsolnali L. (2010). Spirituality and business. Germany: Springer Berlin Heidelberg. P. 87-90

36.Fry W, Hnnah S, Noel M, Walumb F. (2012). Impact of spiritual leadership on unit performance. The Leadership Quarterly; 23(3): 261.

37.Cavanagh GF, Bandusuch MR. (2002). Virtue as a benchmark for spirituality in Business. Journal of Business Ethics; 38 (1-2): 109-117.

38.Faghihi AH, Zareii- Matin H, Jandaghi GR, Mousavi SMM. (2011). the relation between spirituality and empowerment of employees at work. Business Strategies; 1(50): 97-112. (In Persian).

39.Ziaee MS, Nargesian A, Ybaghy-Esfahani S. (2008). The role of spiritual leadership on human resource empowerment in Tehran University. Journal Management System; (1): 67-86. (In Persian).

40.Rastegar AA, Jangholi M, Hydari F. (2012). Examine the role of spiritual leadership in corporate identity. Research of General Management; 5(16): 39-63. (In Persian).

41.Moghimi SM, Rahbar AH, Islami H. (2007). Organizational spirituality and its impact on creativity of employees. Ethics in Science & Technology; 2 (3, 4): 89-98. (In Persian).

42.Mirhashemi M, Pasha-Sharifi H, Nafisi GR. (2007). Predicting the commitment of faculty members based on their perception of the work environment. Knowledge & Research in Applied Psychology; 9(31): 132-153. (In Persian).

43.Godarzi M, Karimi-Arazi Z. (2012). Relation between spirituality and organizational commitment as job attitudes in University. Industrial & Organizational Psychology; 3 (10): 51-58. (In Persian).

44.Karimi M, Rajaeepour S, Hoveida R. (2010). Examine the relation between organizational climate dimensions and ethical behavior among employees of Isfahan University of medical sciences. Journal of Educational Leadership & Management; 4(1): 83-102. (In Persian).

45.Baharifar A, Javaheri-Kamel M, Ahmadi SAA. (2011). Ethical behavior and organizational citizenship behavior: influence of moral values, justice and organizational commitment. Research of Organizational Resources Management Journal; 1 (1): 23-42. (In Persian).

46.Doaee HA, Azizi M. (2012). Impact of spiritually in the workplace on organizational citizenship behavior with emphasis on organizational commitment. Journal of Development Management; (8): 29-51. (In Persian).

47.Rezaiimanesh B, Kermanshahi SH. (2010). Relation between spirituality and Organizational commitment in workplace. Journal of Strategic Management; (46): 89-112. (In Persian).

48.Kordtamini B, Kohi M. (2011). Examine the relationship between organizational commitment and job burnout and organizational spirituality in the sity of Zahedan , post office employees and Gorgan. Journal of Management Research; 4(14): 129-144. (In Persian).

49.Salajeghe S, Farahbakhsh SH. (2010). Spirituality and organizational commitment. Journal of Development Strategy; (23): 203-221. (In Persian).

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.4.6.6]