

تأثیر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان گلستان جهت ارائه مدل

سیده فاطمه میرعابدینی^۱ محمد صالحی*^۲ کیومرث نیاز آذری^۳

چکیده

امروزه سازمان‌ها براساس پارادایم جدید مدیریتی به دنبال مفاهیمی مانند معنویت‌گرایی هستند. در همین راستا پژوهش حاضر به دنبال ارائه و تدوین مدل اثر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. به منظور ارائه مدل از رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) و روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شد. در بخش کیفی پژوهش نمونه‌گیری به روش گلوله‌برفی و با مصاحبه عمیق با ۲۶ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش صورت گرفت که منجر به شناسایی عوامل مدل گردید. در بخش کمی نیز برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، تعداد ۱۴۵ نفر تعیین گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش نظریه پردازی زمینه‌ای مبتنی بر ۳ نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. همچنین جهت کدگذاری محوری از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین استفاده گردید که معنویت‌گرایی به عنوان مقوله محوری شناسایی شد. اجزای الگوی پارادایمی جهت کدگذاری محوری عبارت‌اند از مقوله محوری، شرایط علی، زمینه یا بستر حاکم، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها و کنش‌های متقابل و پیامدها. نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که وجود معنویت‌گرایی در سازمان بر اخلاق کاری تأثیر دارد و موجب ارتباطات مؤثر، افزایش صمیمیت، بهبود شرایط کاری، اهمیت دادن به همکاران، عدم فساد مدیران، افزایش تمایل به کار، تعهد و بهادادن به کارهای اخلاقی می‌شود؛ لذا بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار می‌تواند باعث ایجاد بستر مناسبی برای رشد رفتارهای شخصی و سازمانی شوند.

واژگان کلیدی: معنویت‌گرایی، افزایش تمایل به کار، بهادادن به اخلاق کاری، سازمان آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
sf_abedini@yahoo.com

^۲ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)
drsalehi@iausari.ac.ir

^۳ استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
k.niazazari@gmail.com

مقدمه

امروزه زندگی برای بسیاری از افراد بی‌معنا می‌باشد؛ به طوری که منابع انسانی نمی‌دانند هدفشان از کار کردن در سازمان چیست. اکثر مردم دیگر نسبت به شغل خود، خوشحال نیستند. این مورد باعث خستگی زود هنگام افراد و ناراحتی آن‌ها در محیط کار می‌شود. دلیل اتفاق مذکور را می‌توان چنین مطرح کرد که انسان‌ها وارد دوران جدید و بی‌سابقه‌ای در زندگی خود شده‌اند؛ دورانی که دنیا به شدت در حال تغییر و تحول است. بدین منظور جوامع غربی طی چهارصد سال گذشته میان دنیای بیرونی و دنیای درونی، تفاوت قائل شده‌اند. آن‌ها فعالیت‌های دنیوی را از اموری معنوی همچون مذهب و عرفان به کلی جدا می‌دانند (جعفری شورگل، ۱۳۹۲).

در محیط کار تغییرات بنیادین در حال شکل‌گیری است که معنویت یکی از موضوعات اساسی آن می‌باشد. افراد در کار خود به دنبال معنا و در جست‌وجوی راهی هستند که زندگی کاری خود را با معنویت پیوند بزنند تا با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به دست آوردن پول است. همچنین تلاش سازمان‌های امروزی به حفظ سلامت و امنیت در محیط پرتلاطم و آشوبناکی که با آن در تعامل هستند، معطوف می‌باشد؛ لذا یکی از وظایف و رسالت‌های مهم هر سازمان، ایجاد محیطی مطلوب و مناسب برای کارمندان است تا افراد بتوانند در امنیت و سلامت حداکثر تلاش خود را به کار گرفته که در راستای تحقق اهداف سازمانی و خواسته‌های خود بکوشند (ترکزاده و راضی، ۱۳۹۶). بدین منظور در چند دهه گذشته بحث معنویت در کار بسیار مورد توجه واقع شده است. توجه رو به رشد به معنویت در کار می‌تواند بازتابی از یک روند اجتماعی فراگیرتر باشد. تجربه معنویت در کار باعث ایجاد احساس التزام، وفاداری، پیوند و تعهد مؤثرتری نسبت به سازمان در کارکنان می‌شود (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). اخیراً محققان تلاش کرده‌اند تا بدانند که چرا رفتار کارکنان در محل کار، نشان از افزایش سطوح رفتار انحرافی مانند سرقت، خرابکاری، تقلب و... دارد. این امر باعث بررسی زمینه معنویت در محل کار شده است. بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان بوده و به این نتیجه رسیده‌اند که تنها دلیل توفیق سازمان‌ها عواملی مانند ساختار، فناوری و تجهیزات نمی‌باشند؛ بلکه در محیط ناپایدار امروزی، معنویت منبع بقا و پایداری سازمان‌ها به‌شمار می‌آید (محمدپور و همکاران، ۱۳۹۷؛ نقوی و همکاران، ۱۳۹۴؛ مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳).

ایجاد معنویت در محیط کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب‌وکار و مدیریت در قرن ۲۱ است که از اواسط دهه ۹۰ به‌طور جدی مطرح شد. از این رو اهمیت و تعداد تحقیقات در زمینه مذکور در حال افزایش می‌باشد. این پارادایم جدید محیط کار به عقیده بسیاری از محققان که برگرفته از علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد؛ در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیسمی مدرن است که به پارادایم معنویت شناخته می‌شود (ویتنی و بیبرمن^۱، ۱۹۹۷). قابل ذکر است که پارادایم معنویت برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عواملان تغییر دارای اهمیت فراوانی است. دلیل علاقه‌مندی سازمان‌ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثربخشی سازمانی است (موسوی، ۱۳۹۲) مطالعات انجام شده رابطه مثبتی را بین معنویت در کار با خلاقیت (فرشمن^۲، ۱۹۹۹)، صداقت و اعتماد درون سازمانی

¹ Whitty & Biberman

² Freshman

(کانلی و وانگر مارش^۱، ۱۹۹۹)، افزایش حس کامیابی شخصی (بوراک^۲، ۱۹۹۹)، نگرش های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی و کاهش تمایل به خروج (فرگوسن و همکاران^۳، ۲۰۰۳) را نشان می دهند.

معنویت در محل کار نوع خاصی از وضعیت فیزیولوژیک است که شخص متوجه می شود در زندگی معنوی، کار و وظایف معنادارش تقویت می شوند. واحدهای کاری را می توان با درجه بهتری از معنویت محل کار طبقه بندی کرد؛ در واقع آن ها در جایی قرار می گیرند که کارکنان با محیط در ارتباط هستند. هنگامی که چنین اتفاقی رخ می دهد، واحد کار نتایج عملکردی بیشتری خواهد داشت (گاس و گوزلینگ^۴، ۲۰۱۰).

معنویت گرایی موجب بالارفتن سطح اخلاق کاری می شود. اخلاق کاری می تواند دربرگیرنده شاخص هایی مانند مسئولیت پذیری، احترام به دیگران، احترام به ارزش ها، احترام به هنجارهای سازمان و انجام وظایف به بهترین نحو باشد. تمامی عوامل مذکور در کنار یکدیگر باعث فراهم شدن محیطی می شود که در افراد در جهت یک هدف غایی و کمال مطلوب فعالیت نمایند تا این امر منجر به ایجاد جوی مبتنی بر اخلاق در محیط کاری می شود.

اخلاق کاری را به عنوان مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزش های اساسی کار تعریف کرده اند. استدلال پژوهشگران از عبارت مذکور بدین صورت است که اخلاق کاری، ساختار تک واحدی نیست؛ بلکه مجموعه ای از نگرش ها و باورهای مربوط به رفتار کاری است (مریاک و همکاران^۵، ۲۰۱۰). اغلب کارمندان در دنیای مدرن امروز با اضطراب، ترس و افسردگی روبه رو هستند؛ لذا سازمان ها به صورت گسترده تری در حال ایجاد بستر رشد معنویت در محیط خود هستند (راتی و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

با توجه به مطالب فوق الذکر، نظر به اهمیت آموزش و پرورش به عنوان یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه، ضرورت رضایتمندی اعضا، اثربخشی سازمان، ارزشمندی متغیرهای اخلاق کاری و معنویت گرایی هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت گرایی در سازمان آموزش و پرورش باشد.

در ادامه به بررسی پیشینه پژوهش حاضر پرداخته می شود:

ترابی و همکاران (۱۳۹۹) و داوودی و بهادری (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «تعیین عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه ای از دیدگاه معلمان استان قم» نشان دادند که ۶ عامل فردی، ساختار سازمانی، تکنولوژی، رهبری خدمتگزار، مذهبی و فرهنگی-اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه ای معلمان تأثیر گذارند.

گل پرور (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان» نشان داد که از بین ابعاد علاقه به پول، (۱) اخلاق کاری اسلامی و انصاف تطبیقی و (۲) بودجه و اخلاق کاری اسلامی قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند.

معینی کیا و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی توصیفی با عنوان «تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه ای» انجام دادند. روش و همبستگی در پژوهش مذکور از نوع مدل یابی معادلات ساختاری

¹ Conley & Wanger - Marsh

² Burack

³ Ferguson & Milliman, Czaplewski

⁴ Case, P, Gosling, J

⁵ Meriac, Woehr & Banister

⁶ Rathee et al

می‌باشد. همچنین جامعه آماری عبارت است از کلیهٔ بهروزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه که ۳۰۰ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه فساد اداری استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی، ماتریس همبستگی، آزمون‌های تی و تحلیل اثر استفاده شد. یافته‌ها حاکی از این می‌باشد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان (۰/۴۸) و فساد اداری (۰/۵۷)، بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان با فساد اداری (۰/۳۲) و بین معنویت در محیط کار با فساد اداری همراه نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان (۰/۴۹)، رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. در نتیجه می‌توان ادعا کرد با اینکه فساد اداری در سازمان‌ها، رفتاری خلاف و زشت شمرده می‌شود؛ اما آن را نمی‌توان تنها به عوامل سیاست و فامیل‌گرایی یا نظیر آن‌ها ربط داد. مسئله مذکور بدین دلیل است که افراد چنانچه به جهات مختلف تأمین شوند، نیازی به ایجاد فساد در سازمان نمی‌بینند. با توجه به نتایج مطرح شده می‌توان ادعا کرد که یکی از راهکارهای کاهش فساد در سازمان عبارت است از ایجاد معنویت در سازمان و ملموس کردن اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان.

صفاری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی از نوع توصیفی همبستگی با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر برخی از متغیرهای رفتار سازمانی مانند شادی سازمانی، رفتار ضدشهروندی و صداقت و اعتماد در بین کارکنان شرکت گاز استان قم انجام دادند. جامعه آماری پژوهش مذکور عبارت است از کارکنان شرکت گاز استان قم به تعداد ۲۵۰ نفر. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به‌صورت ذیل می‌باشد:

- معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد بین کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
 - معنویت در محیط کار بر رفتار ضدشهروندی تأثیر معکوس و معناداری دارد.
 - معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
 - معنویت در محیط کار از طریق نقش میانجی‌گری رضایت شغلی بر رفتار ضدشهروندی تأثیرگذار است.
- براساس یافته‌های پژوهش مذکور می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر برخی از متغیرهای مثبت و تأثیر کاهشی بر برخی متغیرهای منفی رفتار سازمانی داشته‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

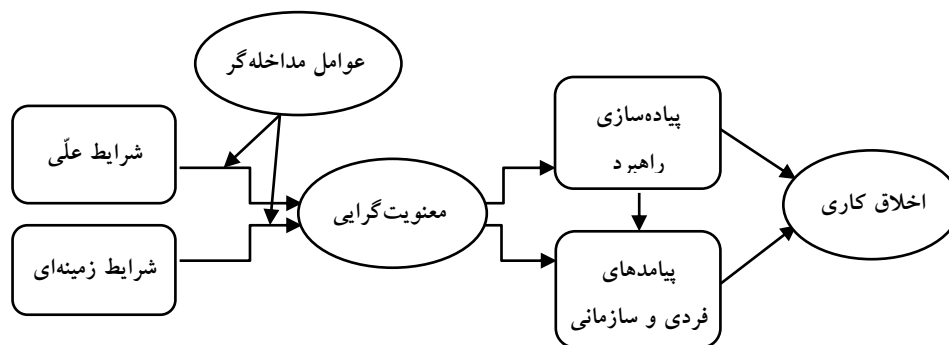
پژوهش حاضر از دسته پژوهش‌های اکتشافی در نوع ترکیبی (کیفی و کمی) می‌باشد. شناسایی مقوله‌ها و شاخص‌ها در مرحله کیفی از طریق بررسی ادبیات تحقیق، پیشینه و سوابق نظری موضوع، متون علمی، مقالات مرتبط با پژوهش و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان کلیدی به دست آمد که پس از تأیید اعتبار آن‌ها، روایی و پایایی گویه‌ها تدوین و آماده اجرا در بخش کمی مبتنی بر پرسشنامه محقق ساخته گردید. این مسئله بدین صورت است که در بخش کیفی از روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها نیز از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بهره‌گرفته شد. جهت شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت‌گرایی و اخلاق کاری کارکنان (با توجه به تم‌های اصلی و فرعی استخراج شده از تحلیل کیفی) در بخش کمی به طراحی پرسشنامه پرداخت شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و کارشناسان در سازمان آموزش و پرورش می باشد که برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و تعداد ۱۴۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. نمونه آماری عبارت است از خبرگان و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش استان گلستان که حداقل دارای ۱۰ سال سابقه کار و ۵ سال سابقه مدیریت در بخش منابع انسانی می باشند. به منظور انتخاب مشارکت کنندگان از روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده گردید که پس از انجام ۲۶ مصاحبه، مقوله ها به حد اشباع رسیدند.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از شیوه نظریه پردازی زمینه ای مبتنی بر ۳ نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است و در بخش کمی آزمون میانگین یک جامعه آماری و آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. سنجش آماری در این پژوهش از طریق نرم افزارهای Lisrel و SPSS انجام گرفته است؛ و در بخش پایانی با بهره گیری از داده های کیفی و کمی برازش مدل انجام شده است.

یافته ها

مقوله های مستخرج از مرحله کدگذاری باز براساس رهیافت استراوس و کوربین در قالب شرایط علی، مقوله محوری، راهبرد، عوامل مداخله گر و پیامدها دسته بندی شده اند. کدگذاری انتخابی مهم ترین مرحله نظریه پردازی است که محقق در آن مقوله اصلی را با مقوله های دیگر ارتباط می دهد. همچنین ارتباط آن ها را اثبات و مقوله هایی را که احتیاج به بهبود و بازنگری دارد را اصلاح می کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در بخش کمی طی تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در مرحله کدگذاری باز، تعداد ۹۴ کد استخراج شد که در مرحله بعدی این کدها در قالب تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی شده اند. در نهایت ۱۲ مقوله فرعی به شرح جدول شماره (۱) مورد طبقه بندی قرار گرفته اند.

جدول ۱: مقوله‌های مستخرج از اجزاء الگوی پارادایمی استراوس و کوربین

مقوله‌های مستخرج	اجزاء الگوی پارادایمی استراوس و کوربین
معنویت‌گرایی	مقوله محوری
حاکمیت اخلاق گرایش روانی مدرن‌شدگی	شرایط علی
همنوایی اخلاق با سازمان شناخت و فضای معنوی	شرایط زمینه‌ای
ابعاد وجودی اخلاق	شرایط مداخله‌گر
جامعه‌پذیری اخلاقیات مقبولیت معنویت	راهبردها
پیامد فردی پیامد سازمانی	پیامدها

جهت آزمون تحلیل عاملی ابتدا باید شاخص KMO مشخص شود. محقق براساس این تکنیک ابتدا باید از طریق بررسی تئوری‌ها و مطالعات قبلی با بهره‌گیری از دیدگاه‌های خود به تدوین مدل نظری اقدام کند تا در عمل بتواند آن را به محک تجربه زند. در واقع این روش اجازه می‌دهد تا محقق به آزمون فرضیات مربوط به یک ساختار عاملی خاص بپردازد. میزان KMO در پژوهش حاضر ۰/۷۵۸ و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز صفر می‌باشد که هر دو معیار از میزان قابل قبولی برای پژوهش برخوردار هستند؛ لذا پژوهشگر از کفایت تعداد ۱۴۵ نفر برای انجام پژوهش در بخش کمی اطمینان حاصل نمود.

در بررسی عوامل علی اثرگذار معنویت بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی (شامل ۳ بعد، ۷ مؤلفه و ۳۴ شاخص) نشان دادند که ابعاد و مؤلفه‌های شرایط علی تأثیرگذار معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری عبارت‌اند از:

(۱) بُعد حاکمیت اخلاق شامل مؤلفه‌های اخلاق‌مداری کارکنان، اخلاقیات برتر، روحیه تعالی طلب

(۲) بُعد گرایش روانی شامل مؤلفه‌های جذب آثار روانی شدن و تجربه فرامادی

(۳) بُعد مدرن‌شدگی شامل مؤلفه‌های جامعه مدرن و علم مدرن

در جدول شماره (۲) شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله‌ها قابل مشاهده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود براساس نتایج به دست آمده می‌توان مطرح کرد که برازش ساختاری مدل متغیر مقوله‌ها قابل قبول است.

جدول ۲: شاخص های برازش تحلیل عاملی مقوله ها

مقدار به دست آمده در مدل	استاندارد	شاخص	مقوله
۷۵/۲	کوچکتر از ۳	$\frac{X^2}{df}$	مقوله «تربیت عالی»
۰/۰۵۳	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط بزرگتر از ۰/۱: برازش ضعیف	RMSEA ¹	
۰/۰۴۲	کمتر از ۰/۰۵	RMR ²	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	GFI ³	
۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹	AGFI ⁴	
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	CFI ⁵	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	IFI ⁶	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	NFI ⁷	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹		
۰/۵۸	کوچکتر از ۳	$\frac{X^2}{df}$	
۰/۰۵۴	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط بزرگتر از ۰/۱: برازش ضعیف	RMSEA	
۰/۰۴۷	کمتر از ۰/۰۵	RMR	
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	GFI	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	CFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	IFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NFI	
۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	

¹ Root Mean Square Error Of Approximation

² Root Mean Square Residual

³ Goodness of Fit Index

⁴ Adjusted Goodness of Fit Index

⁵ Comparative Fit Index

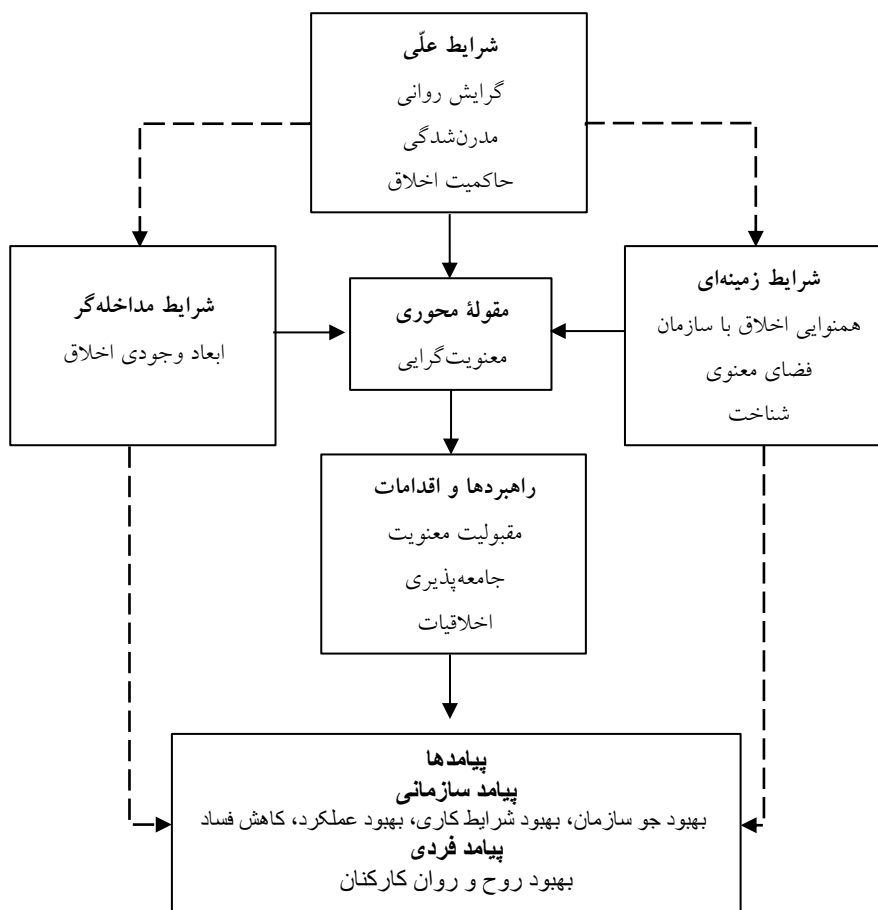
⁶ Incremental Fit Index

⁷ Normed Fit Index

مقدار به‌دست‌آمده در مدل	استاندارد	شاخص	مقوله
۲/۹۸	کوچکتر از ۳	$\frac{X^2}{df}$	مقوله زمینه‌ای
۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط بزرگتر از ۰/۱: برازش ضعیف	RMSEA	
۰/۰۴۷	کمتر از ۰/۰۵	RMR	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	GFI	
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	CFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	IFI	
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	NFI	
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	
۲/۶۸	کوچکتر از ۳	$\frac{X^2}{df}$	
۰/۰۵۷	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط بزرگتر از ۰/۱: برازش ضعیف	RMSEA	
۰/۰۳۶	کمتر از ۰/۰۵	RMR	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	GFI	
۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	CFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	IFI	
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	NFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	
۲/۹۴	کوچکتر از ۳	$\frac{X^2}{df}$	مقوله راهبردها
۰/۰۵۶	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط بزرگتر از ۰/۱: برازش ضعیف	RMSEA	
۰/۰۴۸	کمتر از ۰/۰۵	RMR	

مقدار به دست آمده در مدل	استاندارد	شاخص	مقوله
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	GFI	مقوله راهنمدها
۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	
۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	CFI	
۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	IFI	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	NFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	
۲/۸۴	کوچکتر از ۳	$\frac{\chi^2}{df}$	مقوله پیامدها
۰/۰۶۷	کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸: برازش قابل قبول بین ۰/۰۸ و ۰/۱: برازش متوسط	RMSEA	
۰/۰۴۸	کمتر از ۰/۰۵	RMR	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	GFI	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	CFI	
۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	IFI	
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NFI	
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	

مدل نهایی تأثیر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش با بهره‌گیری از یافته‌های پژوهش در شکل شماره (۲) قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۲: مدل نهایی تأثیر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش

تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کیفی به روش نظریه‌پردازی زمینه‌ای مبتنی بر ۳ نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گردید. برای کدگذاری محوری از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین استفاده شد که «معنویت‌گرایی» به عنوان مقوله محوری شناسایی شد. اجزای الگوی پارادایمی جهت کدگذاری محوری عبارت‌اند از مقوله محوری، شرایط علی، زمینه یا بستر حاکم، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها، کنش‌های متقابل و پیامدها.

مقوله «معنویت‌گرایی» در پژوهش حاضر به عنوان مقوله محوری انتخاب گردید که در مرکز مدل قرار گرفته و خود به ۳ زیرمقوله اعتقادات معنوی، ارزش‌های معنوی و رفتار معنوی تفکیک شده است. همچنین ۳ زیرمقوله حاکمیت اخلاق، گرایش روانی و مدرن‌شدگی برای مقوله شرایط علی در نظر گرفته شده‌اند. از طرفی شرایط زمینه‌ای یا شرایط بستر، مقوله محوری و نتایج منتج از آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر مقوله‌های همنوایی اخلاق با

سازمان، شناخت و فضای معنوی به منزله شرایط بستر در نظر گرفته شده‌اند. زیرمقوله شرایط مداخله‌گر نیز عبارت از ابعاد وجودی اخلاق. در واقع شرایط مداخله‌گر به تنهایی منجر به رفتار نمی‌شود؛ اما می‌تواند بر اثر شرایط علی بر رفتار شخص، اثرگذار باشد.

مفهوم راهبردها عبارت است از مجموعه اقداماتی که افراد، تیم‌ها و سازمان در پاسخ به شرایط علی و شرایط بستر با توجه به عوامل مداخله‌گر به منظور تحقق مقوله محوری «معنویت‌گرایی» انجام می‌دهند. مفاهیم «جامعه‌پذیری اخلاقیات» و «مقبولیت معنویت» در پژوهش حاضر به عنوان راهبرد تحقق «زمینه‌سازی ایجاد معنویت در سازمان» شناخته می‌شوند.

مفهوم پیامدها عبارت است از نتایج و حاصل راهبردها یا کنش‌ها/واکنش‌ها که پیامدهای حاصل از معنویت‌گرایی در سازمان در پژوهش حاضر در قالب «پیامد فردی» و «پیامد سازمانی» طبقه‌بندی شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها جهت انجام امور سازمانی، علاوه بر نیاز به معیارهای قانونی و سازمانی، نیازمند مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی هستند تا کارکنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهند که نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازند؛ لذا بدان دلیل که اخلاق، به انگیزه‌های زیربنایی رفتارها می‌پردازد و در مورد رفتارهای درست و غلط انسان بحث می‌کند، رهنمودهای اخلاقی و ارزشی در عملکرد کارکنان جایگاه بنیادی دارند. از طرف دیگر معنویت در سازمان، دارای رابطه مستقیمی با رفتار کارکنان در تأمین اهداف فردی و سازمانی است؛ لذا توجه به اخلاق و عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان و احساس نیاز به آن برای توسعه مدلی با ابعاد جدید با تأکید بر معنویت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش به عنوان هدف تحقیق حاضر مدنظر قرار گرفت.

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که کلیه روابط در مدل ساختاری متغیر مقوله محوری، مورد تأیید قرار می‌گیرند. همچنین کلیه روابط در مدل ساختاری متغیرهای شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها، مورد تأیید قرار گرفته‌اند. مؤلفه‌های مقوله محوری معنویت‌گرایی که اعتبارسنجی الگوی طراحی شده را می‌سنجد، شامل اعتقادات معنوی، ارزش‌های معنوی و رفتار معنوی می‌باشند. شاخص‌های مؤلفه‌های مذکور به شرح ذیل می‌باشند:

۱) شاخص‌های مؤلفه اعتقادات معنوی از بُعد معنویت‌گرایی شامل اندیشه، توکل، اعتقاد به قیامت، اخلاص و تقوا

۲) شاخص‌های مؤلفه ارزش‌های معنوی از بُعد معنویت‌گرایی شامل صمیمیت، دلسوزی، همدردی و عمل‌گرایی

۳) شاخص‌های مؤلفه رفتار معنوی از بُعد معنویت‌گرایی شامل رفتار صالح و عمل صالح

مفاهیم اخلاق و معنویت جزو موضوعات پژوهشی بسیار مهم برای اداره محیط‌های سازمانی هستند؛ زیرا از عوامل اصلی اثرگذار بر رفتارهای انسانی محسوب می‌شوند. یافته‌های تحقیقات دیگر نیز حاکی از ارتباط معنویت با رفتار اخلاقی کارکنان است. علیرضا کولیوند (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: ستاد ناجا)» استدلال نمود که با بهره‌گیری و تقویت تعهد سازمانی و معنویت در محیط

کار، بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم می‌آیند. همچنین در جوامعی که اغلب 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 که در نتیجه تعهد سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان به تبع آن افزایش می‌یابد. از سوی دیگر افزایش معنویت کارکنان باعث افزایش تعهد سازمانی افراد می‌شود. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و معنویت در کار با رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت» به این نتیجه رسیدند که بین معنویت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مککی و دریسکل (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با محوریت «معنویت در محیط کار و رهبری تحول‌آفرین» به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین از طریق معنویت محیط کار بر شادی معنوی و ذهنی کارکنان اثرگذار است.

پدیده عدم اطمینان در محیط‌های اداری کنونی، سازمان‌ها را وادار کرده تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. در پژوهش حاضر نیز انسجام در سازمان، کار با معنا و کارکنان منضبط‌تر از شاخص‌های بُعد اخلاق در سازمان و از مؤلفه‌های ابعاد وجودی اخلاق می‌باشند. سازمان‌ها جهت فعالیت مستمر در عرصه‌های متفاوت نیازمند ایجاد تعادل در آموزش و پرورش بیشتر می‌باشند که این امر مذکور بسیار ضروری است.

یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث رضایت بیشتر افراد از کار خود می‌شود. قابل ذکر است که سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر به سودآوری بیشتری دست می‌یابند. نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که کاهش هزینه‌ها، عملکرد سازمان، بهبود عملکرد کلی سازمان و افزایش تمایل به کار از شاخص‌های پیامد فردی می‌باشند. معنویت در محیط کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، با معنا و هدفدار می‌باشد. همچنین تجرید معنویت در محیط کار با افزایش خلاقیت، رضایت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. بدین جهت که وجود نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری، مزیتی پایدار برای سازمان به وجود خواهد آورد؛ قابل ذکر است که ورود معنویت به محیط کاری باعث شکل‌گیری ارزش‌های اخلاقی می‌شود.

معنویت در محیط کاری از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد سبب بالارفتن انگیزه درونی خواهد شد. انگیزه درونی بالا، به طور مستقیم و از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود؛ لذا بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در شخص به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال توسط وی تا جایی سازماندهی می‌شود که بتواند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح ایفا کند. در این صورت میزان بروز رفتار اخلاقی کارکنان سازمان آموزش و پرورش نیز افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و تأثیر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش، پیشنهاد می‌شود که رفتارهای معنوی همراه با اعتقاد باطنی نسبت به انجام کارهای صحیح در محیط کاری مورد توجه قرار گرفته و تشویق شود. همچنین برای کارهای با ارزش کارکنان پاداش‌های سخاوتمندانه‌ای در نظر گرفته شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران اجازه بدهد تا کارکنان در مزایایی که در سازمان به وجود می‌آید سهمی شوند. از طرفی می‌توان

معنویت‌گرایی را در ارزیابی عملکرد کارکنان به‌عنوان یک بند از ارزیابی لحاظ کرده که در انتخاب و انتصاب مدیران نیز به‌عنوان یک عامل ضروری در نظر گرفته‌شود.

فهرست منابع فارسی

- ترک‌زاده، جعفر. راضی، الهام. نجفی، زهرا (۱۳۹۶) تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز. مدیریت مدرسه. دوره ۵. صفحه ۴۵ - ۲۳.
- جعفری شورگل، سکینه (۱۳۹۲)، تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی، الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، سال دوم، شماره ۳: ۲۰۰-۱۷۹.
- دعایی، حبیب عزیزی، مرتضی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول. پاییز و زمستان ۱۳۹۱، دوره ۴، شماره ۸؛ از صفحه ۲۹ تا صفحه ۵۱.
- کولیوند، علیرضا؛ پژوهش‌های دانش انتظامی پاییز ۱۳۹۹ - شماره ۸۸ علمی-پژوهشی (وزارت علوم) /ISC (۲۵) صفحه - از ۷۸ تا ۱۰۲).
- عبداللهی ب. کریمیان ح. نامداری پژمانم. ۱۳۹۳. ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، ش ۴.
- مهاجران ب. شهودیم. ۱۳۹۳. مدل یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۳.
- داودی، امیرحسین. محمد. بهادری، سعید عیین. عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان استان قم. دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره ۳، پاییز ۹۶، پیاپی ۳۱
- محمدپور، فریبا؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۷). نقش سرمایه‌ روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، شماره ۱: ۱۹۳-۱۶۹.
- معینی‌کیا مهدی، غریب‌زاده رامین، کاظمی سلیم، غریب‌زاده شیما (۱۳۹۸) تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. نشریه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۱۴، شماره ۲؛ از صفحه ۹۸ تا صفحه ۹۲.
- موسوی، محمدرضا (۱۳۹۲). تعهد سازمانی کارکنان به‌مثابه پیشایندهای رفتارهای شهروندی سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. دوره ۱۳۹۲. شماره ۲۹. صفحه ۱۲۳ - ۱۵.
- یزدانی، حمیدرضا؛ کاظمی نجف‌آبادی؛ محمدرضا؛ سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹)، بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی. ش ۳۶: ۱۷۷ تا ۱۳۳.

- نقوی، سید علی؛ اسعدی، میر محمد و میرغفوری، سید حبیب‌اله (۱۳۹۴)، الگوی معنویت‌سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲: ۱۷۷-۱۴۵.
- ترابی، محمدامین؛ حامدی، ارکیده؛ جلیلیان، طیبه (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، معنویت در محیط کار با بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان). سال هفتم، بهار ۱۳۹۹، شماره ۱، صفحات ۱-۲۶.
- گل‌پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی (۱۳۹۰)، نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۱، ۵۲-۴۳.
- صفری، علی؛ تیموری، هادی؛ قشقایی، زهرا؛ آقایی، مهدی (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، دوره ۱۱، شماره ۱، ۱۰۴-۸۱.

فهرست منابع انگلیسی

- Rathee et al. (2020), workplace spirituality: A comparative study of various models. Jindal journal of Business Research. 9 (1) 27 _ 40
- Burack, E. (1999) "Spirituality in the workplace". Journal of Organizational Change Management, Vol. 12, No.4, P.280-291.
- Case, P., & Gosling, J. (2010). The spiritual organization: critical reflections on the instrumentality of workplace spirituality. Journal of Management. 7(4), 257-282
- Freshman, B. (1999), An exploratory analysis of definitions and applications of Spirituality in the workplace. Journal of Organizational Change Management, 12(4). 318-327.
- McKee, M.; Driscoll, C.; Kevin Kelloway, E., & Kelley, E. (2012). Exploring Linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Journal of management, spirituality & Religion. 8(3). 233-255.
- Wanger, M. F. & Conley, J. (1999). "Engagement: beyond the fad and into the executive suite". Leader to Leader, 44 (9), 45 - 51.
- Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management; 16 (4): 426 - 447
- Biberman J, Whitty M. (1997). A postmodern spiritual future for work. Journal of Organizational Change Management; 10 (2): 130 - 138
- Meriac, J.P., Woehr, D.J. & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: an examination of measurement equivalence across three cohorts. Business and Psychology, 25 (2), 315-324.