



تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

امید صفری^۱، سیما جهان تاب^۲

Doi: <https://doi.org/10.71588/eetj.2025.1193387>

چکیده

هدف از این تحقیق، تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه به تعداد ۸۵ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲)، درگیری شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) و معنویت در کار میلین (۲۰۰۳) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری و معنویت در کار با درگیری شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین ارتباط بین اخلاق کاری با درگیری شغلی از طریق معنویت در کار آزمودنی‌ها مثبت ولی معنادار نبود ($P \leq 0/01$).

کلمات کلیدی: اخلاق کاری، درگیری شغلی، معنویت در کار، معلمان تربیت بدنی، شهرستان کهگیلویه.

^۱ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)
omidsafari11@yahoo.com

^۲ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. hehantab@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی همواره در تمامی سازمان ها بخش اصلی و جدا نشدنی آن سازمان می باشد و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین باید نسبت به افزایش قدرت درگیری شغلی آنها برنامه ریزی کرد و امتیازهایی ویژه ای به نیروهای انسانی که درگیری شغلی بهتری دارند اختصاص داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته به این مطلب اشاره می کنند که بهبود درگیری شغلی منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. بر همین اساس گفته می شود امروزه موفقیت سازمان ها در محیط های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (رئیس و برفی، ۱۳۹۹). در نظام های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم ترین دارایی سازمان به شمار می رود و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهای کارکنان موثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می باشد. استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می تواند منجر به بهبود درگیری شغلی شود (لطفی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). درگیری شغلی و ارتقای آن یکی از هدف های عمده ی هر سازمان فعال و زنده است. درگیری شغلی از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می کند و شناسایی عوامل موثر و مرتبط با بهره وری دارای اهمیت بوده، چون با داشتن رابطه عوامل مرتبط با درگیری شغلی می توان با تغییر و دستکاری آن ها بهره وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش درگیری شغلی در سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم گیران هر کشوری است، به گونه ای که بسیاری از برنامه های توسعه خود را بر مبنای افزایش درگیری شغلی منابع انسانی قرار داده اند. به نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی درگیری شغلی بهتری داشته باشند، مسئله ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن درگیری شغلی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (ژنگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). از جمله عواملی که می تواند بر درگیری شغلی تأثیر گذار باشد می توان به اخلاق کاری و معنویت در کار اشاره کرد که در زیر به آنها پرداخته می شود:

اخلاق حرفه ای یکی از شاخه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه ای گوناگون پاسخ دهد. اصول اخلاق حرفه ای دارای بار و ارزشهای والایی است که رعایت آنها در سازمانها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است. همچنین رعایت اخلاق حرفه ای قابلیت سازمانها را در کسب و کار از طریق ایجاد تعهدسازمانی مسئولیت پذیری افزایش داده و هزینه های جامعه و سازمان را کاهش می دهد (قاسمپور و ویسه، ۱۳۹۹). همچنین اخلاق حرفه ای به مجموعه ای از تعهدات و وظایفی اطلاق می شود که درباره ی وظایف شغلی مطرح است که از افراد انتظار می رود آن ها را انجام دهند. اخلاق حرفه ای، تکالیف اخلاقی یک حرفه و شغل را در نظر دارد و دستورالعمل هایی در این زمینه صادر می کند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۹). رعایت اصول اخلاقی در رشته ها و حرفه های گوناگون، به عنوان اخلاق حرفه ای که زیرمجموعه ای از اخلاق کاربردی است، شناخته می شود (پویا و برومند^۵، ۲۰۱۳). اخلاق حرفه ای در زندگی اجتماعی انسانها بسیار با اهمیت است. کوهی رستمی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر اخلاق حرفه ای بر درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه ای بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

^۳. Lotfi

^۴. Zheng

^۵. Pooya & Broumand

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

معنویت در محیط کار یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر درگیری شغلی می باشد، از دلایل قابل توجه علاقه به معنویت در محیط کار در سال های اخیر هم در میان محققان و هم کارکنان می توان به ناامید شدن نیروی کار، رکود اقتصادی، افزایش عدم اطمینان مدیریت ارشد، افزایش تقاضا برای ساعات کاری بیشتر و سود بیشتر و کاهش سلامت کارکنان اشاره نمود (بریمانی و رضائی، ۱۳۹۹). معنویت در کار دربرگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، بمنظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمان او است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸). بسیاری از صاحب نظران معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های پر تلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (نیکنام و ناصری، ۱۳۹۹). معنویت، واقعیتی انکارناپذیر است که نه تنها نقش بسیار مهمی در زندگی سازمانی افراد دارد، بلکه تعیین کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود. معنویت به عنوان سازه مناسبی جهت پاسخگویی به چالش های مطرح شده در محیط کار است. معنویت در محیط کار می تواند به مزایا و منافع منجر شود از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش تر، همه این ها به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می گردند (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۳). صالح (۱۴۰۰) و آلبوکورک و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش های خود تحت عنوان تأثیر معنویت بر بهبود درگیری شغلی و سازمانی به این نتیجه رسیدند که معنویت بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از آنجا که امروزه متأسفانه ما شاهد کاهش درگیری شغلی در بین کارکنان سازمان های مختلف و از جمله معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه هستیم و این مساله قطعاً می تواند تأثیر منفی بر کیفیت کاری معلمان و دانش آموزان و به طور کلی محیط های آموزشی داشته باشد. این مساله یعنی کاهش درگیری شغلی معلمان در جامعه هدف ممکن است بدلیل عدم اخلاق کاری مناسب و کاهش معنویت در محیط کار در بین مسئولین سازمان مربوطه باشد. بنابراین برای پی بردن به دلایل این کاهش عملکرد و ارایه راه کارهای مناسب محقق در این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه رابطه ای وجود دارد یا خیر؟» بنابراین در این پژوهش، فرضیات زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

- بین اخلاق کاری و مولفه های آن با معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اخلاق کاری و مولفه های آن با معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه رابطه معناداری وجود دارد.

- بین معنویت در کار و مولفه های آن با درگیری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه رابطه معناداری وجود دارد.

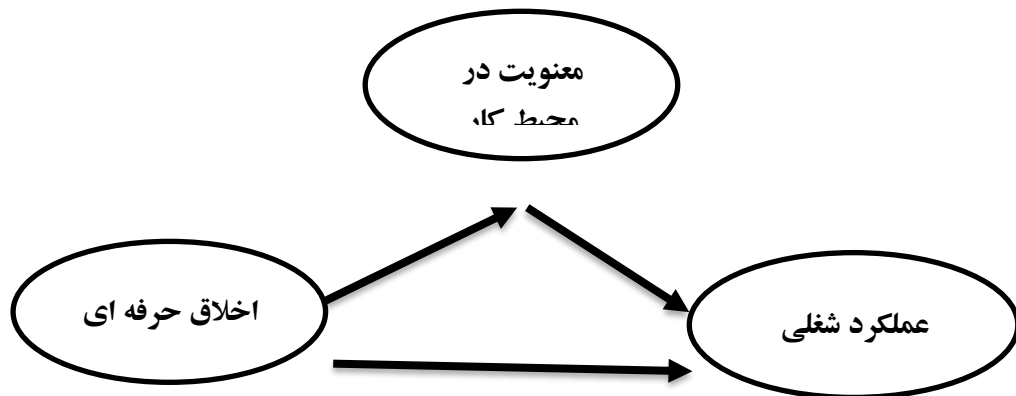
- اخلاق کاری قابلیت پیش بین معنادار درگیری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه را دارد.

- اخلاق کاری قابلیت پیش بین معنادار معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه را دارد.

- معنویت در کار قابلیت پیش بین معنادار درگیری شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه را دارد.

- بین اخلاق کاری با درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه رابطه معناداری وجود دارد.

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱- تحقیقات انجام شده در زمینه تحقیق

نتیجه گیری	عنوان تحقیق	محقق
تأثیر مثبت و معنادار است.	تأثیر معنویت در کار بر عملکرد شغلی با واسطه گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای	دادگریان سرشکی و ربانی (۱۴۰۲)
تأثیر مثبت و معنادار است.	تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز	کوهی رستمی و همکاران (۱۴۰۱)
تأثیر مثبت و معنادار است.	نقش میانجی اخلاق حرفه ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در آموزش و پرورش سیستان و بلوچستان	صفایی و همکاران (۱۴۰۰)
تأثیر مثبت و معنادار است.	تأثیر معنویت بر بهبود عملکرد شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی	صالح (۱۴۰۰)
رابطه مثبت و معنادار است.	بررسی جامعه شناختی رابطه بین عوامل سرمایه ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد	خضری و همکاران (۱۴۰۰)
ارتباط مثبت و معنادار است.	بررسی رابطه گرایش به معنویت با عملکرد شغلی و نقش تعدیلگری رفتار شهروندی در معلمان شهرستان سیریک	قلندری (۱۳۹۹)

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

قاسمپور و ویسه (۱۳۹۹)	تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان دانشگاه ایلام	تأثیر مثبت و معنادار است.
بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن	تأثیر مثبت و معنادار است.
سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)	رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه	ارتباط مثبت و معنادار است.
حمزه و همکاران ^۶ (۲۰۲۱)	تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان	تأثیر مثبت و معنادار است.
آلیاماهی ^۷ و همکاران (۲۰۲۰)	تأثیرات اخلاق بر تصمیم‌گیری و بهره‌وری در محل کار	تأثیر مثبت و معنادار است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه به تعداد ۸۵ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد ۱۶ سوالی استاندارد اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲) در هشت بُعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، پرسشنامه استاندارد ۱۲ سوالی درگیری شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه ۱۵ سوالی استاندارد معنویت در کار میلین (۲۰۰۳)، در سه بُعد حساس همبستگی، همسویی با ارزش‌ها و احساس معنا در کار و در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کربناخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای spss و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته‌ها

4. Hamzah& et al.

7. Alyammahi

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

نتایج جدول (۲) نشان می دهد که سطح معنی داری تمامی متغیر ها بیشتر از سطح آلفا می باشد (یعنی بیشتر از $\alpha=0/05$)، لذا توزیع داده ها نرمال می باشد، بنابراین در این تحقیق از آزمون های پارامتریک استفاده می گردد.

جدول ۲- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده ها

شاخص	میانگین	انحراف استاندارد	Z	Sig
اخلاق کاری	۳/۴۹	۰/۷۷	۱/۲۱	۰/۱۱
عملکرد شغلی	۳/۲۲	۰/۷۶	۱/۳۰	۰/۰۷
معنویت در کار	۳/۷۹	۰/۶۳	۱/۲۵	۰/۰۹

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کاری و همه مولفه های آن با متغیر درگیری شغلی آزمودنی ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اخلاق کاری و مولفه های آن با درگیری شغلی

متغیرها	اخلاق کاری	مسئولیت پذیری	صادق بودن	عدالت و انصاف	وفاداری	برتری جویی در رقابت طلبی	احترام به دیگران	همدردی با دیگران	نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی	رعایت و احترام
r	۰/۵۱	۰/۳۹۰	۰/۳۸	۰/۳۰	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۲۹	۰/۲۷	۰/۲۵	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	

بر طبق جدول (۴)، بین متغیر اخلاق کاری و همه مولفه های آن با متغیر معنویت در کار آزمودنی ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

جدول ۴- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اخلاق کاری و مولفه های آن با معنویت در کار

متغیرها	اخلاق کاری	مسئولیت	صادق بودن	عدالت و انصاف	وفاداری	برتری جویی	احترام به دیگران	همدردی	رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی
r	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۲۷	۰/۳۳	۰/۲۵	۰/۲۳	۰/۳۱
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر طبق جدول (۵)، بین متغیر معنویت در کار و همه مولفه های آن با متغیر درگیری شغلی آزمودنی ها رابطه ($P \leq ۰/۰۱$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه معنویت در کار و مولفه های آن با درگیری شغلی

متغیرها	معنویت در کار	احساس همبستگی	همسویی با ارزش ها	احساس معنا در کار
r	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۰
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۶، پیش بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس اخلاق کاری را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۶۰) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۲۶۰٪ (۰/۲۶) متغیر درگیری شغلی از طریق رف اخلاق کاری تبیین می شود.

جدول ۶- پیش بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس اخلاق کاری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱	۰/۲۶۰

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

جدول ۷، پیش‌بینی متغیر معنویت در کار بر اساس اخلاق کاری را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۰۸۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۰۸۴ (تقریباً ۰/۰۸٪) متغیر معنویت در کار از طریق اخلاق کاری تبیین می‌شود.

جدول ۷- پیش‌بینی متغیر معنویت در کار بر اساس اخلاق کاری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۲۹	۰/۰۸۴

جدول ۸، پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس معنویت در کار را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۵۲) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۵۲ (تقریباً ۰/۱۵٪) متغیر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار تبیین می‌شود.

جدول ۸- پیش‌بینی متغیر درگیری شغلی بر اساس معنویت در کار

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۹	۰/۱۵۲

جدول ۹، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر اخلاق کاری به درگیری شغلی برابر ۰/۷۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در اخلاق کاری، درگیری شغلی به میزان ۰/۷۵ تغییر می‌کند. ضریب مسیر اخلاق کاری به معنویت در کار برابر ۰/۲۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اخلاق کاری به میزان ۰/۲۱ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به درگیری شغلی برابر ۰/۲۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که معنویت در کار به میزان ۰/۲۲ بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم اخلاق کاری با درگیری شغلی از طریق معنویت در کار به میزان ۰/۰۴۶ می‌باشد.

جدول ۹- نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	اخلاق کاری → درگیری شغلی	۰/۷۵	۹/۴۱	تایید فرضیه	-
۲	اخلاق کاری → معنویت در کار	۰/۲۱	۲/۲۶	تایید فرضیه	-
۳	معنویت در کار → درگیری شغلی	۰/۲۲	۲/۲۴	تایید فرضیه	-

۴	اخلاق کاری	درگیری شغلی	-	-	رد فرضیه	۰/۰۴۶۲
	معنویت در کار					

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین اخلاق کاری با درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کاری و ابعاد آن با درگیری شغلی آزمودنی ها می باشد. و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار درگیری شغلی از طریق اخلاق کاری بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کاری و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای درگیری شغلی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کوهی رستمی و همکاران (۱۴۰۱)، صفایی و همکاران (۱۴۰۰)، خضری و همکاران (۱۴۰۰)، قاسمپور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، حمزه و همکاران (۲۰۲۱)^۸ و آلیاماهی^۹ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه درگیری شغلی نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه تر با برنامه ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون تر است. در این راستا سازمان ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه های نیاز دارند که در آن زندگی می کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آورند. همچنین اخلاق کاری مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمان ها به منظور ارتقای سطح فعالیت های حرفه ای و حفظ موفقیت است و از آنجا که ماهیت اخلاق کاری جهانی است برای هر جامعه ای به رغم تفاوت در، نژاد، رنگ پوست، دین و... کاربردپذیر است. از سوی دیگر، اخلاق کاری با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به شمار می رود. بنابراین اخلاق کاری زمینه انجام دادن کار با گرایش ها و نگرش های ویژه ای را فراهم می کند که به افزایش سطح درگیری شغلی و خشنودی شغلی منجر می شود و به کاهش نیات منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می انجامد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با معنویت در کار آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار معنویت در کار آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای معنویت در کار در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قاسمپور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹) و آلیاماهی^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که توسعه سازمانی تلاشی پیگیر، منسجم و کاملاً برنامه ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی سیستم صورت می گیرد. هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی شغلی فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان ها و موسسات توجه شود. البته در زمینه مذکور جهل و ناآشنایی کارکنان از موضوع اخلاقیات شغل و سازمان از مهم ترین موانع تغییر رفتار اخلاقی به شمار می رود. لذا با توجه به اینکه امروزه هیچ موسسه و سازمانی

^۸. Hamzah& et al

^۹. Alyammahi

^{۱۰}. Alyammahi

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان‌ها و موسسات قرار گیرد تا بتوانیم معنویت در محیط کاری را افزایش داده و زمینه کارایی و اثر بخشی سازمان را فراهم آوریم.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین معنویت در کار و مولفه های آن با درگیری شغلی آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و معنویت در کار قابلیت پیش بین معنادار درگیری شغلی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که معنویت در کار و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقاء درگیری شغلی در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دادگریان سرشکی و ربانی (۱۴۰۲)، صالح (۱۴۰۰)، قلندری (۱۳۹۹)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، رولاند و همکاران (۲۰۱۶) و آلبوکورک و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که تشویق معنویت در محیط کار می تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. روش های سنتی تغییر افراد و فرهنگ سازمانی بر همسو کردن ساختار ها و سیستم های سازمانی با رفتارهای مطلوب متمرکز است. این روش مستلزم تلاش و استمرار فوق العاده است. می توانیم این روش را «تغییر از بیرون به درون» بنامیم؛ زیرا در این روش، تغییر ابتدا از عناصری بیرون افراد آغاز می شود. در مقابل دانش معنوی پیشنهاد می کند که تغییر می تواند به صورت «از درون به بیرون» مدیریت شود. در واقع افرادی که زندگی معنوی را تجربه می کنند، می توانند با روش های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند. همچنین محققان بیان می کنند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار منجر شود.

در نهایت نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که ارتباط بین اخلاق کاری با درگیری شغلی از طریق معنویت در کار آزمودنی ها مثبت ولی معنادار نبود. با مطالعه محقق در این زمینه تحقیق که بتوانید این سه متغیر را با هم بررسی کنید پیدا نشد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که با توجه به ارتباط مثبتی که بین این متغیرها با هم دارد اگر سعی شود که زمینه بروز اخلاق کاری و معنویت در محیط کار در سازمان ها فراهم شود، می توانیم درگیری شغلی بهتری داشته باشیم.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء درگیری شغلی از طریق اخلاق کاری و معنویت در محیط کاری در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

-پیشنهاد می شود اخلاق کاری از لحاظ فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق کاری توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می رسد. اگر انجام فعالیت ها، تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها به پیوست اخلاق کاری باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کاری افزایش داد، بی شک در توسعه بهره وری نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت ها و رفتارها و مراقبت از آنها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کاری، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت های اخلاق کاری با استفاده از بسته های آموزشی مناسب و انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک ها و ضوابط مربوط به اخلاق کاری، به نهادینه سازی اخلاق کاری کمک خواهد کرد.

-پیشنهاد می شود که در سازمانها، پستهای کلیدی حساس، مدیریتی و پست هایی که نیاز به انجام فعالیت هایی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل دارد، به کسانی واگذار شود که معنویت فردی بالایی دارند زیرا اطلاعات مهم و حساس سازمان را حفظ می کنند و وجهه سازمان را در خارج از سازمان بهتر می توانند جلوه دهند.

منابع

- ایرانزاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شکری، عبدالحسین، و ابراهیمی، رحیم (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۸)، ۱۱۷-۱۴۵.
- بهرامی، سوسن؛ فقیهی، علی نقی؛ علیزاده، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری زنان، پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۸ (۲۰)، ۳۳-۵۵.
- بریمانی، ابوالقاسم؛ رضایی پاجی، محمد (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹ (۴۱)، ۸۷-۹۵.
- خضری، زهرا؛ خراسانی، محمد مظلوم؛ نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۴۰۰). بررسی جامعه شناختی رابطه بین عوامل سرمایه ای، اخلاق کار و درگیری شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانیدانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۴۰۰.
- دادگریان سرشکی، فاطمه؛ ربانی، زینب (۱۴۰۲). تأثیر معنویت در کار بر عملکرد شغلی با واسطه گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۱، ص ۲۲۰-۲۳۱.
- رئیزی نافچی، سمانه؛ برفی، ریحانه (۱۳۹۹). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- سلطانی، محمد رضا؛ محمدی، مهدی؛ عقیلی عطاری، مهدی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه، نشریه مدیریت اسلامی، دوره ۲۷، شماره ۲، ص ۶۷-۴۳.
- شیرازی، علی؛ احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۲۰)، ۴۱-۶۴.
- صالح، محمد مهدی (۱۴۰۰). تأثیر معنویت بر بهبود درگیری شغلی در شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی، فصلنامه چشم انداز مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۴۳، ص ۱۲۲-۱۱۲.
- قاسمپور، حامد؛ ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان دانشگاه ایلام، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶۶.

تأثیر اخلاق کاری بر درگیری شغلی از طریق معنویت در کار در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان کهگیلویه

-قلندری، مصطفی (۱۳۹۹). بررسی رابطه گرایش به معنویت با درگیری شغلی و نقش تعدیلگری رفتار شهروندی در معلمان شهرستان سیریک، مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، شماره ۲۸، ص ۱۱۹-۱۴۱.

-کوهی رستمی، منصور؛ گیلانی، سعید؛ نجف پور مقدم، پروین (۱۴۰۱). تأثیر اخلاق حرفه ای بر درگیری شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی دانشگاه تهران، دوره ۵۶، شماره ۳.

-مشکی ماجلان، محمود؛ ستاری، صدرالدین؛ سلیمانی، توران؛ دریانی، شهرام (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳(۳)، ۱۵۹-۱۷۳.

-نیکنام، فرهاد؛ ناصری، علی (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۴۲)، ۱-۱۶.

-Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*. P: 27(1), 59 – 82.

-Alyammahi, Alyaa & Alshurideh, Muhammad & Al Kurdi, Barween & Salloum, Said. (2020). The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity. 10.1007/978-3-030-58669-0_44.

-Lotfi yamchi, Khadeja & Kalateh Seifari, Masoomah & Hoseini, Elaheh. (2018). Structural Model OF Effect of Talent Manajment On Human Resource Productivity and Innovation in Sport Organizations Azarbaijan Province) Human Resource Manajment In Sport Journal Winter 2018, Volume 5, Page(s) 35 To 48.

-Pooya AR, Broumand E. (2013). Professional ethic in development of production process; from craft to mass production. *Ethics in Science & Technology*; 8(1): 51.

-Rolland E. Fanggidaea; Yuyus Suryana; Nuri Efendic; Hilmiana. (2016) Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city -Indonesia), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 P: 639 – 646.

-Zheng, Lucy, Enowbi Batuo, Michael, Shepherd, David. (2017). The Impact of Regional and Institutional Factors on Labor Productive Performance—Evidence from the Township and Village Enterprise Sector in China, *World Development*, Vol 96, 591-598