



## Research Article

# Investigating the relationship between spirituality in the work environment and ethical behavior in education workers in Mazandaran province

M. Taghvae Yazdi <sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup>. Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Mazandaran, Iran  
.Corresponding Author: M\_taghvaeeyazdi@yahoo.com

### Abstract

Spirituality in the workplace can bring humanity to organizations, activity to the community, and responsibility to the environment. The purpose of this research is to investigate the relationship between spiritual management in the work environment and the ethical behavior of employees in education in Mazandaran province. This is a descriptive correlational research. The statistical population included all education workers of Mazandaran province in the academic year of 2019-2019, numbering 1412 people. The sample size of 302 people was selected by stratified random sampling method according to gender. Data measurement tools included the standard questionnaires of spirituality in the work environment by Milliman et al. (2003) and ethical behavior by Lozier (1993). The validity of the questionnaires was checked and confirmed by 12 experts and specialists, and by calculating Cronbach's alpha, the reliability of the spirituality questionnaires in the work environment was calculated as 0.94 and ethical behavior as 0.90. The method of data analysis was the use of descriptive statistics (prevalence, frequency percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorov Smirnov test and Pearson correlation coefficient test) through SPSS22 software program. The findings showed that there is a difference between spiritual management in the work environment and the ethical behavior of employees and its components (duty, support, law-abiding, honesty, benevolence, respect and considered choice) in the education and training of Mazandaran province for the relationship and the significant value was investigated. As a result, spirituality at work has a significant relationship with the moral behavior from the perspective of the alignment of individual and organizational values and a sense of meaning in work and perception, and through spirituality in the work environment, education managers can be conscientious, supportive, and law-abiding. Strengthen honesty, benevolence, respect and well-considered choice among employees.

**Keywords:** spirituality in the workplace, moral behavior, employees, education.

**Citation:** Taghvae Yazdi, M. (2022). Investigating the relationship between spirituality in the work environment and ethical behavior in education workers in Mazandaran province. *Journal of Social Psychology*, 10(65), 31-45.

## بررسی رابطه معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی در کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران

مریم تقوایی یزدی\*

۱. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، مازندران، ایران. نویسنده مسئول: M\_taghvaeeyazdi@yahoo.com

### چکیده

معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۴۱۲ نفر بودند. حجم نمونه به تعداد ۳۰۲ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد معنویت در محیط کار میلین و همکاران (۲۰۰۳) و رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۳) بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ نفر از کارشناسان و متخصصان بررسی و تایید گردید و با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های معنویت در محیط کار برابر ۰/۹۴ و رفتار اخلاقی برابر ۰/۹۰ محاسبه گردید. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون) از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS22 بود. یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان و مولفه‌های آن (وظیفه‌شناسی، حمایت، قانون‌مداری، صداقت، خیرخواهی، احترام و انتخاب سنجیده) در آموزش و پرورش استان مازندران جهت رابطه و مقدار معنی‌داری مورد بررسی قرار گرفت. در نتیجه، معنویت در کار از دو منظر همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی و احساس معناداری در کار و ادراک با رفتار اخلاقی رابطه معناداری دارد و مدیران آموزش و پرورش می‌توانند از طریق معنویت در محیط کار وظیفه‌شناسی، حمایت، قانون‌مداری، صداقت، خیرخواهی، احترام و انتخاب سنجیده را در کارکنان تقویت کنند.

**کلمات کلیدی:** معنویت در محیط کار، رفتار اخلاقی، کارکنان، آموزش و پرورش.

## مقدمه

امروزه دستیابی به پیشرفت آموزشی و پرورشی و تربیتی یکی از موضوعات مهم و اساسی هر مدیر سازمان آموزشی است و مدیران تلاش‌های گسترده و سازمان‌یافته‌ای را برای رسیدن به این موضوع انجام می‌دهند. مایکل موکس، محقق و اندیشمند مدیریت می‌گوید: دستیابی به این هدف به بروز تنش‌های بسیاری در سازمان آموزشی منجر می‌شود و مدیر به دلیل پاسخگو بودن به تمام عوامل مرتبط با سازمان آموزشی معلمان، کارکنان، دانش‌آموزان، منطقه آموزشی و خانواده‌ها، کسی است که با بیشترین فشارها و تنش‌های ناشی از برآوردن انتظارات نظام سازمان آموزشی و تغییرات محیطی مواجه است. به این سبب در چگونگی برخورد با این مشکلات باید راهی را اندیشید و مسیری را در پیش گرفت. تربیت معنوی از طریق یک مدیریت معنوی در سازمان آموزشی بهترین راهکار برای دستیابی به اهداف آموزش و تربیتی در مدارس به نظر می‌رسد. رشد سریع مفهوم معنویت در محیط هر سازمان و کاربردهای آن، برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر، اهمیت فراوانی دارد. هنگامی که ابعاد گوناگون معنویت در محیط کار استفاده شوند سعادت و خلاقیت فردی، هماهنگی سازمانی و موفقیت بلندمدت را افزایش می‌دهند (نیکنام فدافن و ناصری، ۱۳۹۹). یکی از معضلات بیشتر سازمان‌ها در عصر کنونی، رفتارهای مخرب و ضدانسانی است که بیشتر سازمان‌ها درگیر آن هستند. سازمان‌ها سالانه هزینه‌های زیادی به دلیل رفتارهای مخرب در محیط کار متحمل می‌شوند. در بیشتر سازمان‌ها بر اساس بررسی‌های انجام شده، رفتارهای مخرب، در مسایل اعتقادی و اخلاقی ریشه دارد. یکی از علل رفتارهای مخرب در سازمان‌ها نبود معنویت است (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۶). از سویی دیگر بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند؛ چراکه آنها معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد - برد برای کارکنان سازمان می‌شود (سایتو و همکاران، ۲۰۱۸). یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق از معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت محیط کاری، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. بعد اساسی دیگر از معنویت محیط کاری شامل یک پیوند عمیق با دیگران به عنوان یک نوع احساس همبستگی عمیق است. این بعد از معنویت محیط کاری در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می‌دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکارانشان دلالت دارد. آخرین بعد معنویت محیط کاری تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد از معنویت محیط کاری تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگتر را در برمی‌گیرد (شوکت و همکاران، ۲۰۱۸). معنویت در محیط کار از طریق تاثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند، تا جایی که بتواند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح انجام دهد. در جوامعی که

بیشتر مردم دیندارند 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، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰).

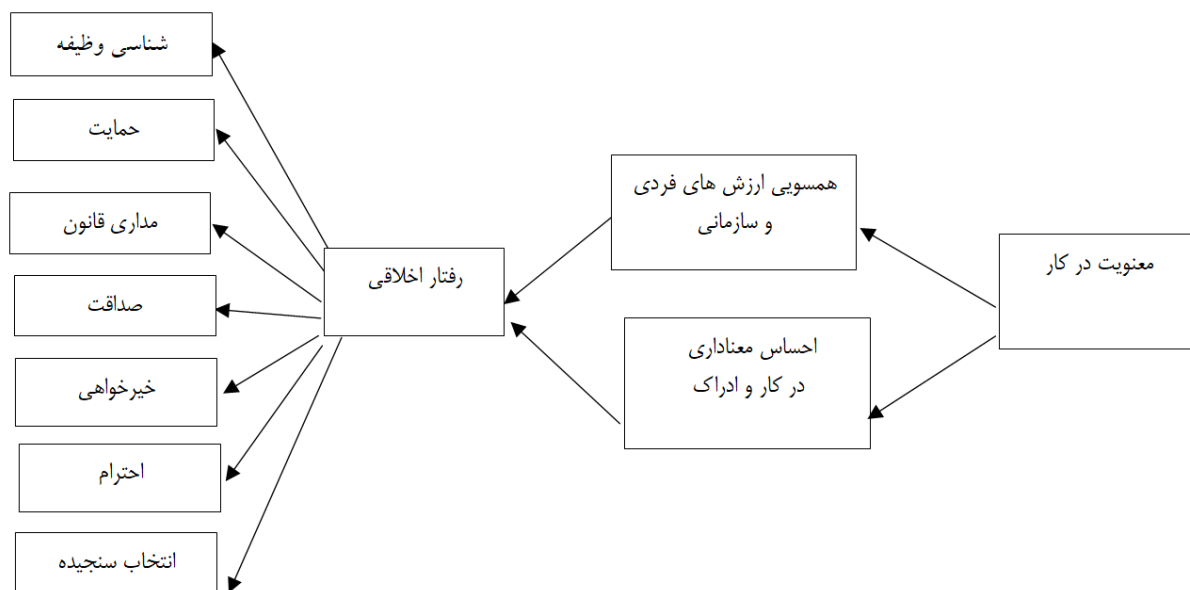
تیموری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی به نتایج زیر دست یافتند: معنویت در محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی و سلامت سازمانی دارد و بر رفتار انحرافی، تأثیر معنادار و معکوس دارد. همچنین رفتار انحرافی و سلامت سازمانی بر هویت سازمانی به ترتیب تأثیر معنادار دارند. میانجی‌گری رفتار انحرافی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأیید شد؛ اما میانجی‌گری سلامت سازمانی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأیید نشد. خرمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف بررسی نقش رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیراخلاقی به نتایج زیر دست یافتند: معنویت در محیط کار بر رفتار غیراخلاقی تأثیر منفی دارد. معنویت در محیط کار بر اشتیاق شغلی و بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. اشتیاق شغلی بر رفتار غیراخلاقی تأثیر ندارد. رفتار نوآورانه بر رفتار غیراخلاقی تأثیر دارد. همچنین معنویت در محیط کار با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه و اشتیاق شغلی، بر رفتار غیراخلاقی تأثیر ندارد. برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی، تقویت روابط افراد، برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت، غنی‌سازی شغلی از جمله فعالیت‌هایی هستند که مدیران بانک‌ها می‌توانند به آن‌ها توجه کنند. بیکزاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «ارایه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز» به نتایج زیر دست یافتند: فرضیه‌های تحقیق تأیید شده و معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر غیرمستقیم داشته است. منظمی تبار (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان» به نتایج زیر دست یافتند: که کار با معنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، همسویی ارزش‌ها ۰/۶۳ و معنویت در محیط کار ۰/۳۷ از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که معنویت و ابعاد آن در محیط کار با رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان رابطه مثبت و معناداری دارد. کولیوند (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا)» به نتایج زیر دست یافتند: بین مؤلفه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد ناجا رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بین مؤلفه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد و متغیر روابط سالم و انسانی در کار سهم بیشتری برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار برخوردار است. آئون و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «رابطه معنویت در محل کار با اخلاق کاری در کره جنوبی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد با

اندازه‌گیری مقیاس معنویت، به‌طور قابل توجهی با اندازه‌گیری ادراک اخلاقی، قضاوت اخلاقی، قصد اخلاقی یا شدت اخلاقی درک نمی‌شود. ارتباطات پویا بین معنویت و اخلاق می‌تواند نتایج مختلفی را در تنظیمات صنعت مختلف داشته باشد. اگر پیامدهای عملی در توسعه استانداردهای اخلاقی متمرکز باشند، اثرات اخلاقی کسب و کار مدیران می‌تواند بطور قابل توجهی با تکیه بر معنویت مدیران یا تشویق معنویت در محل کار می‌باشد. یلبیک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین نگرش‌های کارکنان و پیامدهای کاری» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد تعلق خاطر کاری در رابطه بین تعهد به شغل و تمایل به ترک، رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی و رابطه رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل نقش میانجی دارد. ابریمه<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش معنویت در محیط کار برای مدیران موسسات مالی در نیجریه» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد معنویت در محل کار برای جلوگیری از رفتارهای غیرقانونی، رفتار غیراخلاقی و تقلب در بانک‌ها در نیجریه ضروری است. مدیران، زیردستان و مدیران نشان دادند که یکپارچگی، صداقت، انصاف و حرفه‌ای بودن برای اقدامات اخلاقی در بخش بانکی ضروری است. کنت و بوسینس<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «رابطه معنویت و تجارت اخلاقی با رفتار اخلاقی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد ویژگی‌هایی چون رفتاری فرد معنوی، ارزش‌های معنوی، فضیلت‌های معنوی با رفتار اخلاقی و تجارت اخلاقی رابطه دارد. بدین ترتیب، نتیجه می‌گیریم تجسم و عمل ارزش‌های معنوی، تجارب‌های اخلاقی را تضمین می‌کنند. نیر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر معنویت کار در محیط زیست اخلاقی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد تغییر کلی شکل‌گیری فرهنگ سازمانی و محیط زیست بر کل سیستم تأثیر می‌گذارد. ماهیت کار، فضای کاری، روابط، روش، هر یک از عناصر، تغییر قابل ملاحظه‌ای می‌یابد.

متغیر معنویت در کار در پژوهش حاضر از دو منظر همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی و احساس معناداری در کار و ادراک مورد بررسی قرار می‌گیرد و نیز ابعاد (وظیفه‌شناسی، حمایت، قانون‌مداری، صداقت، خیرخواهی، احترام و انتخاب سنجیده) برای متغیر رفتار اخلاقی تحلیل و بررسی می‌گردد. نظر به اهمیت رابطه مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش استان مازندران و از آن‌جاکه پژوهش کمی در این خصوص انجام شده است؛ لزوم انجام این پژوهش ضروری می‌نمود، از نتایج آتی پژوهش، شناسایی رابطه مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش استان مازندران است. از نتایج آتی پژوهش، آرایه راهکارها و رهنمودها به مسئولان و دست‌اندرکاران، جهت تقویت و توسعه رابطه مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش و پوشش نقاط ضعف آنها، می‌توان نام برد. از این‌رو، نتایج پژوهش می‌تواند به‌صورت کاربردی مورد استفاده تمام کارکنان و سایر علاقمندان به این حوزه پژوهشی قرار گیرد. همچنین، اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را زیر تأثیر قرار دهد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی‌نفعان

1. Yalabik et al
2. Obrimah
3. Kenneth & Business
4. Nair et al

داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند. با توجه به موارد مطرح شده، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا بین مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد؟



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۴۱۲ نفر می‌باشد. این افراد در ادارات و مدارس استان مازندران مشغول به کار هستند. بر اساس جنسیت شامل ۳۰۰ نفر مدیر، ۵۵۰ نفر معاونین ادارات و ۵۶۲ نفر مدیران و معلمان مدارس می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر با ۳۰۲ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای محاسبه گردید. در پژوهش حاضر بعد از گردآوری اطلاعات با استفاده از مطالعات منابع موجود در ارتباط با موضوع مورد پژوهش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و منابع اینترنتی و دو پرسشنامه استاندارد، با آزمون‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل گردید.

### ابزارهای پژوهش

**الف) پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار:** که این پرسشنامه، توسط میلیمن و همکاران در سال (۲۰۰۳) ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال و دارای پنج ضریب اهمیت به صورت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم از ۵-۱) ارزش‌گذاری شده‌اند.

**ب) پرسشنامه استاندارد رفتار اخلاقی:** که این پرسشنامه، توسط لوزیر در سال (۱۹۹۳) تهیه و تدوین

شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۹ سوال است و در یک مقیاس ۴ درجه‌ای طبقه‌بندی شده است. هدف از طراحی این پرسشنامه ارزیابی میزان پایبندی افراد به رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌باشد و دارای پنج ضریب اهمیت بصورت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد از ۵-۱) ارزش‌گذاری شده‌اند.

در این پژوهش علی‌رغم استاندارد بودن پرسشنامه به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، چند نسخه از آن در اختیار چند تن از متخصصان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید واقع شد. جهت تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت که پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، به روش همسانی درونی و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب پایایی برای پرسشنامه‌ها به تفکیک معنویت در محیط کار برابر ۰/۹۴ و رفتار اخلاقی برابر ۰/۹۰ به‌دست آمد، که بیانگر بود، برای هر دو پرسشنامه ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی نسبتاً بالایی برخوردار هستند.

## یافته‌ها

جدول ۱. توزیع فراوانی جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	انحراف استاندارد
مرد	۱۸۲	۶۲	
زن	۱۲۰	۳۸	۰,۴۸۶
جمع کل	۳۰۲	۱۰۰	
سن	فراوانی	درصد فراوانی	انحراف استاندارد
کمتر از ۳۰	۶۸	۲۳	
۳۰ - ۴۵	۱۴۲	۴۷	۰,۷۲۵
بیشتر از ۴۵	۹۲	۳۰	
جمع کل	۳۰۲	۱۰۰	
سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	انحراف استاندارد
کاردانی	۳۷	۱۲	
کارشناسی	۱۵۵	۵۱	۰,۶۵۵
کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۱۰	۳۶	
جمع کل	۲۱۷	۱۰۰	
سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	انحراف استاندارد
کمتر از ۱۰ سال	۹۱	۳۰	
۱۰-۲۰ سال	۱۲۴	۴۱	۰,۷۶۹
بیشتر از ۲۰ سال	۸۷	۲۹	
جمع کل	۲۱۷	۱۰۰	

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کولموگروف	سطح معنی داری
معنویت در کار	۰,۵۱	۰,۶۰
رفتار اخلاقی	۰,۰۴۵	۰,۲۰
وظیفه‌شناسی	۰,۰۸۳	۰,۱۳۳
قانون‌مداری	۰,۰۹۴	۰,۰۶۴
صداقت	۰,۰۹۱	۰,۱۲۰
خیرخواهی	۰,۰۸۶	۰,۱۳۰
احترام	۰,۰۷۸	۰,۱۲۳
انتخاب سنجیده	۰,۱۶۵	۰,۰۶۷

جدول ۳. بررسی بین مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش استان مازندران

مدیریت معنوی در محیط کار		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	رفتار اخلاقی
۰,۳۷۱	r	
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۳، نشان می‌دهد که بین مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه وجود دارد. به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰,۳۷۱ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2=0,1315$ )، نشان می‌دهد که ۱۳,۱۵ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است.

جدول ۴. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و وظیفه‌شناسی کارکنان

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	وظیفه‌شناسی
۰,۳۶۳	r	
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۴، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و وظیفه‌شناسی کارکنان رابطه وجود دارد. به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰,۳۶۳ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2=0,1318$ )،



نشان می‌دهد که ۱۳,۱۸ درصد از تغییرات وظیفه‌شناسی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش بینی است.

**جدول ۵. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و حمایت کارکنان**

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	
۰,۲۶۴	R	حمایت
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۵، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و حمایت کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۲۶۴ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0697$ )، نشان می‌دهد که ۶,۹۷ درصد از تغییرات حمایت کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش بینی است.

**جدول ۷. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و قانون‌مداری کارکنان**

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	
۰,۱۴۹	R	قانون‌مداری
۰,۰۱۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۷، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و قانون‌مداری کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۱۴۹ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0222$ )، نشان می‌دهد که ۲,۲۲ درصد از تغییرات قانون‌مداری کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش بینی است.

**جدول ۸. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و صداقت کارکنان**

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	
۰,۳۵۵	R	صداقت
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۸، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و صداقت کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۳۵۵ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,1260$ )، نشان می‌دهد که ۱۲,۶۰ درصد از تغییرات صداقت کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است.

#### جدول ۹. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و خیرخواهی کارکنان

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	خیرخواهی
۰,۲۲۴	R	
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۹، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و خیرخواهی کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۲۲۴ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0502$ )، نشان می‌دهد که ۵,۰۲ درصد از تغییرات خیرخواهی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است.

#### جدول ۱۰. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و احترام کارکنان

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	احترام
۰,۴۰۷	R	
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۱۰، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و احترام کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۴۰۷ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,1656$ )، نشان می‌دهد که ۱۶,۵۶ درصد از تغییرات احترام کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است.

#### جدول ۱۱. بررسی همبستگی رابطه بین مدیریت معنوی در محیط کار و انتخاب سنجیده کارکنان

مدیریت معنوی		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۳۰۲	n	انتخاب سنجیده
۰,۳۰۷	R	
۰,۰۰۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۱۱، نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و انتخاب سنجیده کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی  $0,307$  می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0942$ )، نشان می‌دهد که ۹,۴۲ درصد از تغییرات انتخاب سنجیده کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی  $0,371$  می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,1315$ )، نشان می‌دهد که ۱۳,۱۵ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، بیکزاد و همکاران (۱۴۰۰)، منظمی تبار (۱۳۹۹)، کولیوند (۱۳۹۹) همسو است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارند. یکی از آنها تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری دورنمای کار توأم با معنا است.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و وظیفه‌شناسی کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی  $0,363$  می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,1318$ )، نشان می‌دهد که ۱۳,۱۸ درصد از تغییرات وظیفه‌شناسی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های خرمی و همکاران (۱۴۰۰)، نیکنام فدافن و ناصری (۱۳۹۹)، آئون و همکاران (۲۰۲۱)، یلیبیک و همکاران (۲۰۲۰)، ابریمه (۲۰۲۰)، کنت و بوسینس (۲۰۱۹) همسو است. ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنوی‌شان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آنها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان، مرتبط شوند. همان‌گونه که ماهیت کار تغییر کرده است. ارتباط بین مدیران و کارکنان نیز دگرگون شده است.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و حمایت کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی  $0,264$  می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0697$ )، نشان می‌دهد که ۶,۹۷ درصد از تغییرات حمایت کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، نیر و همکاران (۲۰۱۹)، رضایی و نادری خلیلی (۲۰۱۸) همسو است. در یک دوره، مدیران دستوردهنگانی بودند که هیچ نقشی در بالندگی شخصی کارکنان نداشتند. امروزه

مدیران راهنماهایی هستند که به خلق معنا و هدف برای همکاران‌شان کمک می‌کنند. بنابراین معنویت در محیط کار می‌تواند موجب شود کارکنان و مدیران به دلیل احساس تعلقی که به دیگران دارند، از بدگویی و دشمنی‌های عمدی با یکدیگر خودداری کنند. موجب می‌شود کارکنان و مدیران به عقاید و احساسات یکدیگر احترام بگذارند و از پیشرفت و رشد همکاران خود خوشحال شوند و از رقابت‌های مخرب با یکدیگر خودداری کنند.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و قانون‌مداری کارکنان رابطه وجود دارد. به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰,۱۴۹ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $R^2 = 0,0222$ )، نشان می‌دهد که ۲,۲۲ درصد از تغییرات قانون‌مداری کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)، خرمی و همکاران (۱۴۰۰)، نیکنام فدافن و ناصری (۱۳۹۹)، آئون و همکاران (۲۰۲۱)، یلیک و همکاران (۲۰۲۰)، همسو است. هر چه معنویت در کار افزایش یابد، اصول اخلاقی در سازمان بیشتر رعایت می‌شود و افراد به آن پای‌بندی بیشتری خواهند داشت. وجود معنویت موجب گسترش صداقت و اعتماد خواهد شد که دو عنصر اساسی اخلاقی در محیط سازمان هستند. زمانی که صداقت در بین کارکنان افزایش یابد، رابطه آن‌ها مبتنی بر اعتماد خواهد بود و در چنین فضایی می‌توان انتظار داشت که فضایل اخلاقی رشد کنند و جو اخلاقی مناسبی در سازمان حاکم شود.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و صداقت کارکنان رابطه وجود دارد. به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰,۳۵۵ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $R^2 = 0,1260$ )، نشان می‌دهد که ۱۲,۶۰ درصد از تغییرات صداقت کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، ابریمه (۲۰۲۰)، کنت و بوسینس (۲۰۱۹)، نیر و همکاران (۲۰۱۹)، رضایی و نادری خلیلی (۲۰۱۸) همسو است. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند؛ بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن و صداقت یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و خیرخواهی کارکنان رابطه وجود دارد. به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰,۲۲۴ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $R^2 = 0,0502$ )، نشان می‌دهد که ۵,۰۲ درصد از تغییرات خیرخواهی کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های خرمی و همکاران (۱۴۰۰)، منظمی‌تبار (۱۳۹۹)، کولیوند (۱۳۹۹)، آئون و همکاران (۲۰۲۱)، یلیک و همکاران (۲۰۲۰)، همسو است. معنویت در سازمان از طریق راهکارهای فرهنگ سازمانی و تنظیم مأموریت و اهداف سازمان بر مبنای اعتقادات حاکم بر افراد سازمان می‌تواند بهبود دارد. در این صورت کارکنان اشتراک بیشتری بین رفتارهای اعتقادی و فضای درونی سازمان مشاهده می‌کنند و به کارهای گروهی و سازمانی تشویق می‌شوند و می‌توانند در انتقال اعتقادات خود به گروه و سازمان در فرایند انجام وظایف‌شان فعال باشند.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و احترام کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۴۰۷ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,1656$ )، نشان می‌دهد که ۱۶,۵۶ درصد از تغییرات احترام کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، خرمی و همکاران (۱۴۰۰)، بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)، آئون و همکاران (۲۰۲۱)، یلیک و همکاران (۲۰۲۰)، ابریمه (۲۰۲۰)، کنت و بوسینس (۲۰۱۹)، همسو است. مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت‌بخش کردن کار ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند. ایجاد یک جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می‌تواند باعث کاهش استرس کارکنان و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی و وفاق کارکنان را افزایش دهد.

نتایج یافته‌ها نشان داد بین مدیریت معنوی در محیط کار و انتخاب سنجیده کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰,۳۰۷ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ( $r^2 = 0,0942$ )، نشان می‌دهد که ۹,۴۲ درصد از تغییرات انتخاب سنجیده کارکنان توسط مدیریت معنوی در محیط کار قابل پیش‌بینی است. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های تیموری و همکاران (۱۴۰۰)، آئون و همکاران (۲۰۲۱)، یلیک و همکاران (۲۰۲۰)، کنت و بوسینس (۲۰۱۹)، نیر و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. با عنایت به این که معنویت تمایل به پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این اهداف است؛ لذا بر اساس مبانی اسلامی، معنویت مبتنی بر توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین سعی دارد در محیط کار به انتخاب سنجیده و شایسته کارکنان بپردازد.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان موارد زیر را بیان کرد: عدم پاسخگویی صادقانه بعضی از افراد به پرسشنامه‌ها به دلیل وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط کار نیز از محدودیت‌های پژوهش بود. وقت زیادی برای ملاقات، ارایه، توزیع و دریافت پرسشنامه‌ها صرف گردید. عوامل خارجی زیادی (فرهنگی، اجتماعی، خانوادگی و غیره) بر نتایج پژوهش تاثیرگذار بودند.

در راستای تعالی اهداف آموزش و پرورش استان مازندران پیشنهادات کاربردی ارایه می‌گردد: مدیران سازمان با اعمال مدیریت معنوی در محیط کار و تقویت رفتار اخلاقی در سازمان و انجام اقداماتی مانند رعایت عدالت در سازمان، اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و مدیریت معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و لذت بخش نمودن کار زمینه افزایش وظیفه‌شناسی کارکنان را فراهم کنند. مدیران به طرز مطلوب و مناسبی برای اشاعه هر چه بیشتر مدیریت معنوی در محیط کار توجیه شوند تا زمینه را جهت اعمال این نوع مدیریت در سازمان فراهم آورند و بتوانند هنر واقعی مدیریتی خود را نه از طریق دستوردهی و وظیفه‌شناسی، بلکه از طریق مشارکت بیشتر کارکنان و به وسیله آنان محقق سازند. مدیران سازمان با بهبود مدیریت معنوی در محیط کار، ارزش‌ها و اصول اخلاق کاری کارکنان حمایت کرده و سعی کنند با ایجاد علاقه و پشتکار، دلبستگی به کار، روابط سالم و مشارکت، رفتار اخلاقی را بهبود بخشند. مدیران در زمینه معنویت در محیط کار و رعایت رفتار اخلاقی، هنجارها و قوانین اخلاقی را تدوین و تصویب نمایند. تصویب این قوانین و سیاست‌های اخلاقی

و آگاه نمودن همه کارکنان از وجود این قوانین و تضمین ضمانت اجرا برای اجرای این قوانین، بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان را غیرقابل نموده و از این طریق قانون مداری سازمان را می‌توان افزایش داد. مدیران با آغوش باز از مشکلات کارکنان استقبال کنند و سازمان برای مزایای کارکنان، سیاست‌هایی تدوین کند که کارکنان نسبت به سازمان صداقت داشته باشند و میان ارزش‌های فردی خود و اهداف سازمان، صداقت پیشه کنند. مدیران احساس همبستگی کارکنان را در محیط کار افزایش دهند و با بهبود مدیریت معنوی در محیط کار، سعی کنند با ایجاد اخلاق کاری، موجب خیرخواهی کارکنان گردند. و کارکنان برای خیرخواهی همکاران شغلی خود تلاش کنند تا به ایجاد روحیه مشترک دست یابند. سازمان‌ها به طور خاص و سایر سازمان‌ها به طور عام، توسعه و تقویت رفتار اخلاقی را به عنوان امری مهم، سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند احترام را بین کارکنان و مدیران افزایش دهند. و در محیط کار، برای انجام امور معنوی احترام گذاشتن را رعایت کنند. سازمان‌ها با ایجاد تناسب بین تخصص و مهارت‌های افراد با وظایف محوله به آنان می‌توان امیدوار بود که علاوه بر بالا بردن انگیزه کارکنان آنها را از انجام وظایف خود و بودن در محیط کار لذت بیشتری احساس کرده و انرژی بیشتری دریافت نمایند و انتخاب سنجیده داشته باشند.

### سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه یا طرح پژوهشی مصوب نبوده و به صورت مستقل انجام گرفته است. نویسنده مقاله بر خود لازم می‌داند از تمامی شرکت‌کنندگان که در انجام این مطالعه، محقق را یاری رساندند، صمیمانه تشکر نماید.

### منابع

- بنابی قدیم، رحیم و حافظی، بابک. (۱۴۰۰). تاثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی. **فصلنامه حسابداری و منافع اجتماعی**، ۱۱(۲)، شماره ۲، ۱۰۲-۸۳.
- بیک‌زاد، جعفر؛ مصطفایی، بابک و نوری، حسین. (۱۴۰۰). آرایه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز، **مجله جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه**، ۱(۲۲)، ۷۷-۹۸.
- تیموری، هادی؛ صفری، علی و جهانبازی گوجانی، افشین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی، **فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی**، ۸۲(۲)، ۳۲-۲۹.
- خرمی، آتنا؛ تقی‌پوریان، محمدجواد؛ فرخ‌سرشت، بهزاد و سلیمیان، معصومعلی. (۱۴۰۰). نقش رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و رفتارهای غیراخلاقی، **فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، ۹(۳)، ۲۱۸-۱۹۱.
- کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد

ناجا)، **مجله پژوهش‌های دانش انتظامی**، ۸۸ (۲۵)، ۱۰۲-۷۸.  
منظمی‌تبار، جواد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه‌داران کالانتري‌های شهر همدان، **مجله دانش انتظامی همدان**، ۲۶ (۱۰)، ۲۷-۱۸.  
نصراصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی و سیفی، محسن. (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان). **فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی**، ۲۸ (۲)، ۳۴-۱۷.  
نیکنام فدافن، فاطمه و ناصری، نازیا سادات. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت معنوی و معنویت در کار در آموزش و پرورش، **فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۴۲، ۴ (۳)، ۱-۱۶.

Ayoun, B.; Rowe, L.; Yassine, F. (2021). Is workplace spirituality associated with business ethics. Article in *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5):938-957. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), pp 776-796. Retrieved from:

Kenneth, Ch. A.; Business, A. D. (2019). Spirituality, Ethical Behavior and Ethical Business: The Impact of Relatedness. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, 2(9): 76-86.

Nair, B.; Rohini S.; Sivakumar, V. (2019). Investigating the Impact of Workplace Spirituality on Ethical Climate. *IUP Journal of Organizational Behavior*.

Obrimah, b.; Babatunde, D.B.A. (2020). Exploring the Role of Workplace Spirituality for Managers in Financial Institutions in Nigeria. *Northcentral University*, 128; 3577313.

Rezaei, M.; Nadi Khalili, R. (2018). The Relationship Between Spirituality in Workplace, Organizational Commitment and Professional Ethics Among Girl's Senior High School Teachers. *Iran J Psychiatry Behav Sci*, 12(2): e62356.

Saito, Y. Igarashi, A. Noguchi-Watanabe, M. Takai, Y. & Yamamoto- Mitani, N. (2018). Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26(4), pp 393-402. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12550>.

Schuckert, M. Kim, T. T. Paek, S. & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: how authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior.

Yalabik, ZY.; Popaitoon, P.; Chowne, JA.; Rayton, BA. (2020). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*; Vol. 24, No. 14:2799-823.