

Predicting of Spiritual Management Based on Subjective Well-being and Ethical Behavior

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Abbas Gholami¹,
Kambiz Esmailnia Shirvani^{2*}
Vahid Haghighatdoosti Sayyar³

How to cite this article

Abbas Gholami, Kambiz Esmailnia Shirvani, Vahid Haghighatdoosti Sayyar. Predicting of Spiritual Management Based on Subjective Well-being and Ethical Behavior. *Islamic Life Style*. 2021; 5(4):46-52

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran (Corresponding Author)
3. Faculty member, Department of Management, Savadkooh Branch, Islamic Azad University, Savadkooh, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: kambiz1353@yahoo.com

Article History

Received: 2021/05/16

Accepted: 2021/07/11

ABSTRACT

Purpose: The aim of present research was predicting of spiritual management based on subjective well-being and ethical behavior.

Materials and Methods: This study was cross-sectional from type of correlation. The research population was Bank Mellat employees of Tehran province in 2020 year with number of 6392 people. The sample size was estimated based on Krejcie and Morgan table 363 people who were selected by multi-stage cluster sampling method. Data were collected with using a researcher-made spiritual management questionnaire, Keyes and Magyar-Moe subjective well-being scale and Lussier ethical behavior inventory analyzed by methods of Pearson correlation coefficient and multiple regression with enter model in SPSS-19 software.

Findings: The findings showed that subjective well-being ($r=0.384$) and ethical behavior ($r=0.562$) had a positive and significant correlation with employees' spiritual management. Also, both variables of subjective well-being and ethical behavior together were able to explain 47.7% of the changes of employees' spiritual management, which in this prediction the share of ethical behavior (Beta=0.350) was higher than subjective well-being (Beta=0.243) ($P<0.001$).

Conclusion: According to the effective role of subjective well-being and ethical behavior in predicting the employees' spiritual management, specialists and planners to promote spiritual management can improve their subjective well-being and ethical behavior through workshops and training courses.

Keywords: Subjective Well-being, Ethical Behavior, Employee, Spiritual Management

پیش‌بینی مدیریت معنوی بر اساس بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی

عباس غلامی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

کامبیز اسماعیل‌نیا شیروانی^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول).

وحید حقیقت دوستی سیار^۳

عضو هیات علمی، گروه مدیریت، واحد سوادکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، سوادکوه، ایران.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی مدیریت معنوی بر اساس بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان بانک ملت استان تهران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۶۳۹۲ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۶۳ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با کمک پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت معنوی، مقیاس بهزیستی ذهنی کی‌یز و ماگیار-مو و سیاهه رفتار اخلاقی لوزیر جمع‌آوری و روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان در نرم‌افزار SPSS-19 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بهزیستی ذهنی ($F=10/384$) و رفتار اخلاقی ($F=10/562$) با مدیریت معنوی کارکنان همبستگی مثبت و معنادار داشتند. همچنین، هر دو متغیر بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی با هم توانستند ۴۷/۷ درصد از تغییرات مدیریت معنوی کارکنان را تبیین کنند که در این پیش‌بینی سهم رفتار اخلاقی ($Beta=0/350$) بیشتر از بهزیستی ذهنی ($Beta=0/243$) بود ($P<0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش موثر بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی در پیش‌بینی مدیریت معنوی کارکنان، متخصصان و برنامه‌ریزان می‌توانند جهت ارتقای مدیریت معنوی از طریق کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی میزان بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی آنها را بهبود بخشند.

کلید واژه‌ها: بهزیستی ذهنی، رفتار اخلاقی، کارکنان، مدیریت معنوی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

*نویسنده مسئول: kambiz1353@yahoo.com

مقدمه

مدیریت معنوی یک مفهوم درباره شناخت ارزش‌ها، نگرش‌ها، رفتارها و اعتقادهای مذهبی شخص است که بر سلامت روانی، رضایت از زندگی، تندرستی، رفاه، بهره‌وری و کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد (۱). معنویت به معنای برخورداری از دیدگاه الهی و ارزش‌های انسانی همانند ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، پذیرش دیگران، همکاری، اعتماد، نگرانی متقابل، تقوی، خدمت به مردم، خوش‌بینی و صداقت است و مدیریت معنوی به معنای استفاده از ارزش‌های انسانی مذکور برای مدیریت بهتر سازمان است (۲). این شیوه مدیریت ضمن توجه به نیازهای اساسی کارکنان به دنبال ارتقای توانمندسازی و بقای معنوی آنان است و می‌تواند به‌عنوان یک ابزار استراتژیک در فرایند دستیابی به هدف در نظر گرفته شود (۳). مدیران معنوی به احساس هدفمندی و معنا بخشی در زندگی، قابلیت مدیریت اثربخش و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خودادراکی مداوم تأکید دارند و معمولاً از خود عشق و دوست داشتن، شفقت و مهربانی، اتحاد، صلح و آرامش، صداقت و امانت‌داری نشان می‌دهند (۴). مدیر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های مذهبی ضمن داشتن چشم‌اندازی مشترک برای سازمان، لازمه انگیزش درونی برای خود و دیگران را فراهم می‌آورد (۵).

یکی از عوامل مرتبط با مدیریت معنوی، بهزیستی ذهنی است (۶) که به دامنه‌ای از پدیده‌ها درباره چگونگی ارزیابی افراد از زندگی خود اشاره دارند و می‌تواند از طریق رضایت از زندگی و ارزش‌های مبتنی بر احساس‌ها، شناخت‌ها و هیجان‌های مثبت زمینه رشد و پیشرفت افراد را فراهم سازد (۷). بهزیستی ذهنی به معنای نگرش مثبت به زندگی، لذت بردن از آن، داشتن رضایت از کلیت زندگی و فقدان خلق افسرده است (۸) و دو بخش شناختی و عاطفی دارد که بخش شناختی به ارزیابی فرد از میزان رضایت از زندگی و بخش عاطفی شامل حداقل احساس‌ها و هیجان‌های منفی و حداکثر احساس‌ها و هیجان‌های مثبت است (۹). افراد دارای بهزیستی ذهنی بالا برخلاف افراد دارای بهزیستی ذهنی پایین دیدگاه مثبتی در زندگی دارند، پرشور و با نشاط هستند، انتظار وقوع رویدادهای خوشایند دارند، به آینده امیدوارتر می‌باشند و بیشتر هیجان‌های مثبت را تجربه می‌کنند (۱۰). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت معنوی و بهزیستی ذهنی هستند (۶، ۱۳-۱۱). برای مثال نتایج پژوهش زو و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که مدیریت معنوی بر بهزیستی ذهنی پرستاران اثر معنادار مثبت داشت (۶). هانساگر (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که مدیریت معنوی بر رضایت از زندگی و بهزیستی ذهنی کارکنان اثر مثبت و معنادار داشت (۱۱). نتایج پژوهش کفاش‌پور و صادقیان (۲۰۲۰) حاکی از تأثیر مثبت مدیریت اخلاقی بر بهزیستی ذهنی کارکنان بیمارستان بود (۱۲). در پژوهشی دیگر قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که مدیریت معنوی و بهزیستی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان همبستگی معنادار مثبت داشتند (۱۳). یکی دیگر از عوامل مرتبط با معنویت در محیط کار مدیران، رفتار اخلاقی است (۱۴) که در تعریفی به معنای احترام به افراد با زمینه‌های فرهنگی و نژادی مختلف می‌باشد. پس، رفتار اخلاقی بعد

و سپس از هر بخش تعدادی بانک به روش تصادفی انتخاب و همه کارکنان بانک‌های منتخب به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. برای انجام این پژوهش پس از هماهنگی با مسئولان بانک ملت استان تهران و تهیه لیست همه بانک‌ها به تفکیک بخش‌ها، اقدام به نمونه‌گیری و سپس به بانک‌های منتخب مراجعه و برای کارکنان هدف اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنها اطمینان خاطر داده شد و در نهایت از آنان خواسته شد تا با نهایت دقت ابزارهای پژوهش را تکمیل نمایند. لازم به ذکر است که به آنها توضیح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویا وضعیت واقعی آنها باشد.

۱. پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت معنوی: این پرسشنامه توسط محققان پژوهش حاضر با ۲۱ گویه ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. پس، دامنه نمرات این ابزار بین ۲۱ الی ۱۰۵ و نمره بالاتر حاکی از مدیریت معنوی بیشتر است. روایی محتوایی این ابزار با نظر متخصصان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد.

۲. مقیاس بهزیستی ذهنی: این مقیاس توسط کیز و ماگیار- مو در سال ۲۰۰۳ با ۴۵ گویه ساخته شد. تعداد ۱۲ گویه با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) و تعداد ۳۳ گویه با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۷= کاملاً موافقم) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. پس، دامنه نمرات این ابزار بین ۴۵ الی ۲۹۱ و نمره بالاتر حاکی از بهزیستی ذهنی بیشتر است. روایی سازه ابزار با روش تحلیل عاملی اکتشافی، تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد (۲۲). بنیسی (۱۳۹۸) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آورد (۲۳). در این مطالعه پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

۳. سیاهه رفتار اخلاقی: این سیاهه توسط لوزیر در سال ۱۹۹۰ با ۲۰ گویه ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (۱= هیچ وقت این گونه نیست تا ۴= کاملاً درست) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. پس، دامنه نمرات این ابزار بین ۲۰ الی ۸۰ و نمره بالاتر حاکی از رفتار اخلاقی مناسب‌تر است. روایی همگرای ابزار با پرسشنامه معمای اخلاقی کلبرگ ۰/۷۹ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار و پایایی آن با روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش شد (۲۴). عطاری و بلاغت (۱۳۹۸) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آوردند (۲۵). در این مطالعه پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد.

داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار SPSS-19 در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند. در سطح توصیفی برای بررسی نحوه توزیع متغیرها از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی برای آزمون فرض‌های آماری از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان استفاده شد.

اجتماعی دارد و به وسیله مجموعه افرادی که با هم زندگی می‌کنند، ایجاد می‌شود (۱۵). در تعریفی دیگر، رفتار اخلاقی به‌عنوان مجموعه‌ای از اعمال و رفتار خاص مورد پذیرش جامعه تعریف شده که نتیجه تعامل‌های اجتماعی و تشویق و تنبیه ناشی از آن می‌باشد (۱۶). رفتارهای اخلاقی شامل شناخت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و تمایلات اخلاقی است و مانع از بروز رفتارهایی می‌شود که به نفع فرد و ضرر دیگران می‌باشد. پس، توجه به رفتارهای اخلاقی نشان‌دهنده اهمیت و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان جهت تحقق اهداف سازمانی می‌باشد (۱۷). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت معنوی و بهزیستی ذهنی هستند (۱۴-۲۰، ۱۸). برای مثال نتایج پژوهش پیو و لنگکانگ (۲۰۲۰) نشان داد که بین مدیریت معنوی و رفتار اخلاقی کارکنان بیمارستان‌ها رابطه معنادار مثبت وجود داشت (۱۴). وندر والت و استین (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معنادار داشتند (۱۸). نتایج پژوهش عباسپور قاضی جهانی و حسین‌زاده (۱۳۹۸) حاکی از همبستگی مثبت و معنادار بین مدیریت معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بود (۱۹). در پژوهشی دیگر ملکی و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که مدیریت معنوی بر فضای اخلاقی مثبت کارکنان زندان‌ها اثر معنادار مثبت داشت (۲۰).

سازمان‌ها برای انجام فعالیت‌های در راستای تحقق اهداف خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد و رفتار اخلاقی یک مساله عمومی است که سازمان‌های مختلف به دنبال نهادینه کردن آنها در میان کارکنان خود هستند (۲۱). با اینکه پژوهش‌هایی درباره روابط بهزیستی ذهنی، رفتار اخلاقی و مدیریت معنوی انجام شده، اما جامعه اکثر این پژوهش‌ها کارکنان بیمارستان‌ها و مدیران مدارس بوده و پژوهشی به روی کارکنان بانک‌ها یافت نشد. از آنجایی که محیط کاری کارکنان بانک‌ها با محیط بیمارستان و مدارس متفاوت است، شاید نتایج پژوهش حاضر با نتایج آنها متفاوت باشد که برای پاسخگویی به آن نیاز به انجام پژوهش بر روی کارکنان بانک‌ها است. یکی دیگر از خلأهای پژوهش‌های قبلی عدم توجه به نقش همزمان بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی در پیش‌بینی مدیریت معنوی است و نتایج این پژوهش می‌تواند برای مسئولان و مدیران ارشد بانک‌ها تالیفات کاربردی داشته باشد. در نتیجه، هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی مدیریت معنوی بر اساس بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان بانک ملت استان تهران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۶۳۹۲ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۶۳ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا استان تهران به پنج بخش شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی تقسیم و سه بخش به روش تصادفی انتخاب

یافته‌ها

کارشناسی (۶۳/۶۴ درصد) و سن ۳۱-۴۰ سال (۶۹/۱۵ درصد) بودند (جدول شماره ۱).

نمونه پژوهش ۳۶۳ نفر از کارکنان بانک ملت استان تهران بودند که تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که بیشتر آنها مرد (۶۴/۱۹ درصد)، متأهل (۷۳/۲۸ درصد) و دارای تحصیلات

جدول ۱. نتایج بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی کارکنان بانک ملت استان تهران

متغیرها	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۳۳	۶۴/۱۹٪
	زن	۱۳۰	۳۵/۸۱٪
تأهل	متأهل	۲۶۶	۷۳/۲۸٪
	مجرد	۹۷	۲۶/۷۲٪
تحصیلات	کاردانی	۴۱	۱۱/۲۹٪
	کارشناسی	۲۳۱	۶۳/۶۴٪
	کارشناسی ارشد	۷۹	۲۱/۷۶٪
	دکتری	۱۲	۳/۳۱٪
سن	۲۱-۳۰ سال	۳۸	۱۰/۴۷
	۳۱-۴۰ سال	۲۵۱	۶۹/۱۵
	۴۱-۵۰ سال	۷۴	۲۰/۳۸

همبستگی مثبت داشتند که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند (جدول شماره ۲).

نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که بهزیستی ذهنی ($F=۰/۳۸۴$) و رفتار اخلاقی ($F=۰/۵۶۲$) با مدیریت معنوی کارکنان

جدول ۲. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در کارکنان بانک ملت استان تهران

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	بهزیستی ذهنی	رفتار اخلاقی	مدیریت معنوی
بهزیستی ذهنی	۱۷۶/۳۴۸	۱۹/۲۵۰	۱		
رفتار اخلاقی	۵۴/۲۶۱	۶/۳۲۱	(۰/۰۰۱)۰/۵۱۰	۱	
مدیریت معنوی	۶۲/۲۹۳	۶/۱۵۲	(۰/۰۰۱)۰/۳۸۴	(۰/۰۰۱)۰/۵۶۲	۱

نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان نشان داد که هر دو متغیر بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی با هم توانستند ۴۷/۷ درصد از تغییرات مدیریت معنوی کارکنان را تبیین کنند که در این پیش‌بینی سهم رفتار اخلاقی ($Beta=۰/۳۵۰$) بیشتر از بهزیستی ذهنی ($Beta=۰/۲۴۳$) بود و همه آماره‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند (جدول شماره ۳).

بررسی پیش‌فرض‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که فرض نرمال بودن بر اساس مقادیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به دلیل معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تایید شد و فرض‌های هم‌خطی چندگانه بر اساس آماره عامل تورم واریانس با مقادیر ۱/۳۲۴ و ۱/۴۶۷ به دلیل کوچک‌تر از مقدار فرضی ۱۰ و همبستگی باقی‌مانده‌ها بر اساس آماره دوربین-واتسون با مقدار ۲/۱۶۳ به دلیل قرار داشتن در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ تایید نشدند. در نتیجه، برای تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون چندگانه مانعی وجود نداشت.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی مدیریت معنوی در کارکنان بانک ملت استان تهران

متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	درجه آزادی	مقدار F	Sig	Beta	مقدار t	Sig
بهزیستی ذهنی			۲		۰/۰۰۱	۰/۲۴۳	۴/۶۸۱	۰/۰۰۱
و رفتار اخلاقی	۰/۶۹۱	۰/۴۷۷	۳۶۰		۰/۰۰۱	۰/۳۵۰	۶/۲۵۴	۰/۰۰۱

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بهزیستی ذهنی با مدیریت معنوی در کارکنان بانک ملت استان تهران رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های زو و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر اثر معنادار مثبت مدیریت معنوی بر بهزیستی ذهنی (۶)، هانساکر

نتیجه‌گیری

با توجه به نقش مدیریت معنوی در مدیریت مناسب سازمان و بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان، هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی مدیریت معنوی بر اساس بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی بود.

فقط همان اعمال ظاهری قابل مشاهده نیستند، بلکه اجزاء و پیشینه‌هایی نیز دارند که در اعمال و رفتار افراد تاثیر گذار می‌باشند. اهمیت رفتارهای اخلاقی به منشأ درونی آنها است. به عبارت دیگر، این عوامل درونی است که نوع، چگونگی و شکل عمل افراد را ترسیم می‌کند و سازمان‌ها به دنبال افرادی با اخلاق، درست‌کار و مسئولیت‌پذیر هستند (۲۷). پس، منطقی است که بین رفتار اخلاقی و مدیریت معنوی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد.

یافته‌های دیگر پژوهش حاضر نشان داد که بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی با هم توانستند مدیریت معنوی در کارکنان بانک ملت استان تهران را پیش‌بینی کنند که در این پیش‌بینی سهم رفتار اخلاقی بیشتر از بهزیستی ذهنی بود. پس، آنچه در پیش‌بینی مدیریت معنوی کارکنان نقش بیشتری دارد در درجه نخست میزان انجام رفتارهای اخلاقی و احترام به افراد با زمینه‌های فرهنگی و نژادی مختلف است. در تبیین توانمندی بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی در پیش‌بینی مدیریت معنوی می‌توان گفت که افراد دارای شناخت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و تمایلات اخلاقی و افرادی که تمایل به انجام رفتارهایی دارند که هم به نفع خود و هم به نفع دیگران است (افراد دارای رفتار اخلاقی بالا) و یا افراد دارای نگرش مثبت به زندگی، لذت بردن از آن، رضایت از کلیت زندگی و فاقد خلق افسرده (افراد دارای بهزیستی ذهنی بالا) در زندگی شخصی و شغلی مشکلات کمتری دارند، استرس کمتری تجربه می‌کنند، از زندگی احساس رضایت بیشتری دارند، با چالش‌ها و مشکلات بین‌فردی کمتری مواجه می‌شوند و حتی هنگام رویارویی با آنها به تنهایی و یا با کمک دیگران بر آنها فائق می‌آیند. علاوه بر آن، بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی توانایی پیش‌بینی مستقیم شاخص‌های مثبت روانشناختی از جمله شادکامی، امید به زندگی، تاب‌آوری و غیره را دارند. از آنجایی که مدیریت معنوی یکی از شاخص‌های مثبت روانشناختی است. پس، بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی می‌توانند مدیریت معنوی در کارکنان را پیش‌بینی نمایند.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌های مواجه است و این پژوهش نیز مستثنی نبوده و از مهم‌ترین محدودیت‌های آن می‌توان به استفاده از ابزارهای خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها، محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان بانک ملت استان تهران، عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت و همبستگی بودن پژوهش حاضر و ناتوانی در دستیابی به روابط علی اشاره کرد. با توجه به محدودیت‌های استفاده از مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌ها، تکرار این پژوهش بر روی کارکنان بانک ملت سایر استان‌ها و حتی سایر بانک‌ها به تفکیک خصوصی و دولتی، بررسی روابط میان متغیرها به تفکیک جنسیت و استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت دستیابی به روابط علی پیشنهاد می‌شود. نتایج پژوهش حاضر حاکی از نقش موثر بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی در پیش‌بینی مدیریت معنوی کارکنان بود و این نتایج می‌تواند برای مدیران مسئولان ارشد بانک ملت و حتی سایر بانک‌ها تلویحات کاربردی داشته باشد. آنان می‌توانند با کمک متخصصان و برنامه‌ریزان جهت ارتقای مدیریت معنوی برنامه‌هایی بر اساس نتایج پژوهش حاضر و نتایج سایر پژوهش‌ها طراحی و از طریق کارگاه‌ها و دوره‌های

(۲۰۱۶) مبنی بر اثر مثبت و معنادار مدیریت معنوی بر بهزیستی ذهنی (۱۱)، کفایش‌پور و صادقیان (۲۰۲۰) مبنی بر تاثیر مثبت رهبری (مدیریت) اخلاقی بر بهزیستی ذهنی (۱۲) و قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر همبستگی معنادار مثبت بین مدیریت معنوی و بهزیستی روانشناختی (۱۳) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که بهزیستی ذهنی نشان‌دهنده ادراک‌ها و ارزیابی‌های فرد از زندگی بر اساس حالت‌های عاطفی و کنشگری اجتماعی و روانشناختی است. بر اساس مدل سلامت ذهنی، بهزیستی به‌عنوان حالتی تعریف می‌شود که هم بیماری وجود نداشته و هم فرد در سطح بالایی از سلامت قرار داشته باشد. در نتیجه، احساس بهزیستی ذهنی نقش موثری در بهداشت روانی دارد. زیرا بهزیستی ذهنی باعث تجربه‌های هیجان‌های مثبت گروهی بیشتر و ارزیابی مثبت‌تر از تجربه‌ها می‌شود (۲۶). بنابراین، بهزیستی ذهنی از طریق ارتقای بهداشت روانی میزان سلامت و مدیریت معنوی را به‌عنوان یکی از ابعاد بهداشت روانی افزایش می‌دهد. همچنین، بهزیستی ذهنی به معنای ارزیابی سلامت هیجانی، روانشناختی و اجتماعی افراد از زندگی خود است. سلامت هیجانی ملاکی برای ارزیابی عواطف و برقراری تعادل بین عواطف مثبت و منفی، سلامت روانشناختی ملاکی برای ارزیابی فردی از کنش‌های روانشناختی و سلامت اجتماعی ملاکی عمومی و اجتماعی برای ارزیابی کنش‌های اجتماعی افراد است. پس، افراد دارای بهزیستی ذهنی از لحاظ سلامت هیجانی، روانشناختی و اجتماعی در وضعیت مطلوبی قرار دارند (۶).

از آنجایی که مدیریت معنوی به معنای برخورداری از دیدگاه الهی و ارزش‌های انسانی همانند ایمان به خدا، احترام و تکریم دیگران، پذیرش دیگران، همکاری، اعتماد، نگرانی متقابل، تقوی، خدمت به مردم، خوش‌بینی و صداقت مذکور برای مدیریت بهتر سازمان است (۲). پس، می‌توان انتظار داشت که با افزایش بهزیستی ذهنی کارکنان میزان مدیریت معنوی آنها نیز افزایش یابد.

دیگر یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رفتار اخلاقی با مدیریت معنوی در کارکنان بانک ملت استان تهران رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های پیو و لنگکانگ (۲۰۲۰) مبنی بر رابطه معنادار مثبت بین مدیریت معنوی و رفتار اخلاقی (۱۴)، و ندر والت و استین (۲۰۱۹) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی (۱۸)، عباسپور قاضی جهانی و حسین‌زاده (۱۳۹۸) مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار بین مدیریت معنوی و اخلاق حرفه‌ای (۱۹) و ملکی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر اثر معنادار مثبت مدیریت معنوی بر فضای اخلاقی مثبت (۲۰) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش می‌توان گفت که پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات اساسی است و نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته‌اند. از طرفی سازمان‌ها درگیر در تعاملات میان‌فرهنگی هستند و این محیط‌ها نیاز به افرادی دارد که با فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و بتوانند با دیگران ارتباط مناسب برقرار سازند. وجود انواع فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌ها در سازمان‌های گوناگون موجب بروز پاره‌ای از ناهنجاری‌ها در تعاملات می‌شود و مدیریت معنوی می‌تواند باعث تعدیل آن شود (۱۴). همچنین، رفتار اخلاقی

8. Sanchez X, Bailey C, Arcos E, Munoz LA, Gonzalez L, Miranda R. (2017). Subjective well-being and the perception of health opportunities: The case study of senior citizens of the neighborhood of Playa ancha. *World Development Perspectives*; 5: 7-9. doi: 10.1016/j.wdp.2017.02.002
9. Shin MG, Kim Y, Kim S, Kang DM. (2020). Relationship between job training and subjective well-being in accordance with work creativity, task variety, and occupation. *Safety and Health at Work*; 11(4): 466-478. doi: 10.1016/j.shaw.2020.08.006
10. Flurry LA, Swimberghe K, Allen J. (2021). Exposing the moderating impact of parent-child value congruence on the relationship between adolescents' materialism and subjective well-being. *Journal of Business Research*; 128: 290-302. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.02.005
11. Hunsaker W. (2019). Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*; 9(8): 1257-1268. doi: 10.5267/j.msl.2019.4.016
12. Kaffashpoor A, Sadeghian S. (2020). The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad. *BMC Nursing*; 19(111): 1-8. doi: 10.1186/s12912-020-00496-w
13. Ghadampour E, Yousefvand L, Radmehr P. (2016). Explained employees university of psychological well-being according to structures and organizational health spiritual leadership. *Journal of Modern Thoughts in Education*; 11(2): 73-80.
14. Pio RJ, Lengkong FDJ. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship

آموزشی میزان بهزیستی ذهنی و رفتار اخلاقی آنها را با هدف ارتقای مدیریت معنوی بهبود بخشند.

References

1. Oh J, Wang J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*; 17(3): 223-248. doi: 10.1080/14766086.2020.1728568
2. Paal P, Neenan K, Muldowney Y, Brady V, Timmins F. (2018). Spiritual leadership as an emergent solution to transform the healthcare workplace. *Journal of Nursing Management*; 26(4): 335-337. doi: 10.1111/jonm.12637
3. Chen S, Jiang W, Zhang G, Chu F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*; 10(1206): 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01206
4. Tkaczynski A, Arli D. (2018). Religious tourism and spiritual leadership development: Christian leadership conferences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 35: 75-84. doi: 10.1016/j.jhtm.2018.03.004
5. Wang M, Guo T, Ni Y, Shang S, Tang Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology*; 9(2627): 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02627
6. Zou W, Zeng Y, Peng Q, Xin Y, Chen J, Houghton JD. (2020). The influence of spiritual leadership on the subjective well-being of Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*; 28(6): 1432-1442. doi: 10.1111/jonm.13106
7. Bi D, Li X. (2021). Psychological flexibility profiles, college adjustment, and subjective well-being among college students in China: A latent profile analysis. *Journal of Contextual Behavioral Science*; 20: 20-26. doi: 10.1016/j.jcbs.2021.01.008

- & and C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (pp. 411-425). Washington, DC: American Psychological Association.
23. Banisi P. (2019). Predicting the spiritual health based on happiness, metacognitive beliefs and subjective well-being in medical students. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*; 62(Special Issue): 242-251. doi: 10.22038/MJMS.2019.14441
24. Lussier, RN (1990). *Human relations in organizations: A skill building approach*. First Edition, New York: Irwin Publisher.
25. Attari A, Balaghat SR. (2019). Evaluation of the level of achievement motivation and work conscience among employees and its prediction through adherence to ethical behaviors. *Public Management Researches*; 12(43): 251-270. doi: 10.22111/JMR.2019.4752
26. Etxeberria I, Etxeberria I, Urdaneta E. (2019). Subjective well-being among the oldest old: The role of personality traits. *Personality and Individual Differences*; 146: 209-216. doi: 10.1016/j.paid.2018.04.042
- Ozturk H. (2012). Development of an administrative ethical behaviour scale. *Nursing Ethics*; 19(2): 289-303. doi: 10.1177/0969733011419240
- behavior. *Journal of Management Development*; 39(3): 293-305. doi: 10.1108/JMD-07-2018-0186
15. Ventres W, Tunzi M. (2020). Ways of being in generalist practice: Using five "T" habits of mind to guide ethical behavior. *Journal of Clinical Ethics*; 31(2): 184-190.
16. Velez MJ, Neves P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly*; 29(6): 663-673. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.06.004
17. Liu G, Niu X, Lin L. (2018). Gender moderates the effect of darkness on ethical behaviors: An explanation of disinhibition. *Personality and Individual Differences*; 130: 96-101. doi: 10.1016/j.paid.2018.03.036
18. Vander Walt F, Steyn P. (2019). Workplace spirituality and the ethical behaviour of project managers. *SA Journal of Industrial Psychology*; 45(1): 1-9. doi: 10.4102/sajip.v45i0.1687
19. Abbaspour Z, Hosseinzadeh OA. (2019). Investigating the relationship between Spiritual Leadership and intellectual capital with professional ethics of school administrators in Azar Shahr. *The Journal of Sociology Studies*; 12(43): 109-127. doi: 10.30495/JSS.2019.667960
20. Maleki H, Jafari M, Abbasi K. (2017). Analyzing the relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of psychological empowerment and positive ethical ambience. *The Journal of Ethics in science and Technology*; 11(4): 70-80.
21. Nadi MA, Azizi H, Masjedi N. (2019). The relationship between personality traits, moral behavior and the feeling of guilt with compulsory citizenship behavior. *Journal of Psychology*; 23(1): 83-98.
22. Keyes CLM, Magyar-Moe JL. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez