

Designing a Model of the Effect of Spiritualism on Work Ethic

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Aurhors

Seyedeh Fatemeh Mir Abedini ¹,
Mohammad Salehi ^{2*}
Kiomars Niaz Azari ³,

How to cite this article

Seyedeh Fatemeh Mir Abedini, Mohammad Salehi, Kiomars Niaz Azari, Designing a Model of the Effect of Spiritualism on Work Ethic, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2021;5(4):73-84.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (Corresponding Author).

3. Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: drsalehi@iausari.ac.ir

Article History

Received: 2021/08/11

Accepted: 2021/09/23

ABSTRACT

Purpose: Current research is going to provide a presentation and collect work ethics model with emphasizing the spirituality in education and training organization. Such model has to proportion to our social fundamental, beliefs and spiritual values.

Materials and methods: In order to present the model, quality approach and data basis theory were used. Though, the model factor were introduced using the deep interview with 26 managers and experts of the education and training organization.

Findings: In open coding step, 94 codes were extracted. In the next step, the introduced codes were grouped considering concepts such as spiritual beliefs, values and ethics in organization and so on. 25 introduced concepts were classified in 12 minor topics. Spirituality was realized as the main subject. The rule of morality, psychology tendency and modernism are considered as scientific condition. Uniformity of ethics with organization, introducing and the spiritual atmosphere were regarded as background condition and subsequently moral existence dimension are considered as intervener condition, socialization of ethics and spiritual acceptance are as strategy and ultimately the results are grouped in two individual and organization results.

Conclusion: The moralistic treatment creation in workplace needs to provide the atmosphere based on spirituality, emphasizing the values with spiritual focus and preparing updated conditions of these manners in order to enhance the efficiency of the organization.

Keywords: Spirituality, Work Ethics, Education And Training

طراحی مدل اثر معنویت‌گرایی بر اساس آموزه‌های قرآنی

بر اخلاق کاری

سیده فاطمه میرعابدینی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

محمد صالحی^{۲*}

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول).

کیومرث نیاز آذری^۳

استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

هدف: تحقیق حاضر به دنبال ارائه و تدوین مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، مدلی که متناسب با اصول و باورها و ارزش‌های معنوی جامعه ما باشد. **مواد و روش‌ها:** به منظور ارائه مدل از رویکرد کیفی و روش نظریه داده بنیاد استفاده شد. در این راستا با استفاده از مصاحبه عمیق با ۲۶ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش عوامل مدل شناسایی شدند.

یافته‌ها: در مرحله کدگذاری باز ۹۴ کد استخراج شد. در مرحله بعد کدهای شناسایی شده در قالب مفاهیمی همچون اعتقادات معنوی، ارزش‌های معنوی، اخلاق در سازمان و غیره دسته‌بندی شدند. در مرحله بعد از ۲۵ مفهوم شناسایی شده در قالب ۱۲ مقوله فرعی طبقه‌بندی شدند. معنویت به‌عنوان مقوله محوری شناسایی شد. حاکمیت اخلاق، گرایش روانی و مدرن‌شدگی به‌عنوان شرایط علی، هم‌نمایی اخلاق با سازمان، شناخت و فضای معنوی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، ابعاد وجودی اخلاق به‌عنوان شرایط مداخله‌گر، جامعه‌پذیری اخلاقیات و مقبولیت معنویت به‌عنوان راهبردها در نظر گرفته شدند و در نهایت پیامدها در قالب دو پیامد فردی و پیامد سازمانی دسته‌بندی شدند.

نتیجه‌گیری: ایجاد رفتار اخلاق‌مدار در محیط کار مستلزم ایجاد فضای مبتنی بر معنویت، تأکید بر ارزش‌های معنویت محور و فراهم نمودن شرایط بروز این رفتارهاست تا در نهایت بهره‌وری سازمان افزایش پیدا کند.

کلید واژه‌ها: معنویت‌گرایی، اخلاق کاری، آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۱

*نویسنده مسئول: drsalehi@iausari.ac.ir

مقدمه

نخستین چیزی که درباره معنویت می‌توان گفت گستردگی معنایی آن است. همین گستردگی باعث ایجاد سردرگمی‌هایی درباره معنا و مفهوم واقعی آن شده است (۱). در واقع اصلاح «معنویت» از ریشه معنا دریافت شده است که یک مفهوم متافیزیکی در برابر حس بیرونی است و اشاره به حقیقتی از وجودی ذهنی در برابر حقیقت بیرونی آن دارد، در واقع اصلاح معنویت یک مفهوم نوین و جدید است که از آن به روحانیت و اصطلاحات مشابه یاد می‌شود. از نظر کلارک^۱ (۲). میتروف، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس آن تعریف کرده است (۳). در واقع ویژگی‌هایی همچون تعالی، ارتباط، کلیت، مهربانی و غم‌خواری و جوهر مشترک ادیان بودن به‌عنوان ویژگی‌های اصلی و هویت‌ساز معنویت مطرح شده‌اند. با قائل بودن به جنبه تعالی معنویت، معنویت به‌عنوان امری متعالی دانسته شده است (۱). با توجه تعریف معنویت و ویژگی‌های آن می‌توان بیان کرد اخلاقیات و معنویت یک مسؤولیت اجتماعی تلقی می‌شود که نه تنها افراد بلکه سازمان‌ها نیز باید این مسؤولیت را مدنظر قرار بدهند (۴).

مطالعات و نظریه‌های مختلف حاکی از مزایای معنویت در محیط کار برای سازمان است. معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی نیز هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (۵). معنویت محل کار، نوع خاصی از وضعیت فیزیولوژیک است که در آن، افراد خود را در ازای زندگی معنوی می‌بینند که با کار و وظایف معنادار تقویت می‌شود و در سیاق جامعه صورت می‌پذیرد. واحدهای کاری را که می‌توان با درجه‌بندی از معنویت محل کار طبقه‌بندی کرد درجایی قرار می‌گیرند که کارکنان با محیط ارتباط دارند. وقتی چنین چیزی رخ می‌دهد، واحد کار، نتایج عملکردی بیشتری خواهد داشت (۶). اصول معنویت در کار شامل خلاقیت (تلاشی آگاهانه برای دیدن افکار متفاوت)، ارتباط (وسایله‌ای که افراد را ترغیب می‌کند با همدیگر کار کنند)، احترام گذاشتن (احترام به خود و دیگران که شامل احترام به محیط، خلوت شخصی افراد، نظرات متفاوت، فلسفه‌ها، جنسیت، سبک زندگی، توانایی‌ها، اعتقادات و شخصیت می‌شود)، چشم‌انداز (دیدن و ترسی ماورای امور ظاهری)، مشارکت (شامل مسؤولیت‌پذیری افراد و اعتماد به دیگران می‌شود)، انرژی (وقتی افراد احساس خلاقیت می‌کنند و می‌توانند نظرات و افکار خود را بیان کنند. انرژی شامل احترام نسبت به مدیریت و خود فرد و همسالان می‌شود، به عبارتی دیگر وقتی انرژی منفی است، دشمنی و تخاصم در موقعیت‌های کاری افزایش می‌یابد) و انعطاف‌پذیری (سازگاری با تغییر) می‌شود (۷). همچنین پژوهشگران اعتقاد دارند که معنویت در محیط کار، نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهنابوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی است (۸)، معنویت به کارکنان اختیار بروز میزان بالایی از صفاتی مانند خلاقیت، صداقت، قدرت، اخلاق، اعتماد، انعطاف‌پذیری و غیره را می‌دهد و همچنین باعث کاهش فرسایش و ایجاد پایداری و در نهایت، منجر به بهره‌وری می‌شود (۹). در نهایت می‌توان گفت که معنویت در محیط کار یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به‌وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد، پژوهش‌های انجام‌شده تا به امروز شواهدی را در خصوص اینکه

¹ Clark

افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (۱۶). اخلاق کار تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. حال با توجه به اینکه اخلاق کاری به‌عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد، شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به‌تبع آن بهره‌مندی از آنان کمک نماید و از طرفی شناسایی تمامی عوامل مهم اثرگذار بر اخلاق کاری امری دشوار و خطیر است، یکی عوامل مهمی که می‌تواند با اخلاق کاری مرتبط باشد، معنویت در محیط کار است (۱۱) معنویت در محیط کار چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است، نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به‌طور فزاینده‌ای از میان فرآیندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آن‌ها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد، به‌گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کند (۱۷).

نهضت معنویت‌گرایی به‌عنوان یک جریان فکری جدید همچنان رو به گسترش است و عرصه‌های مختلف زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عرصه‌های آموزش و پرورش نیز از این جریان بی‌تأثیر نبوده است به‌گونه‌ای که برنامه‌ریزان آموزشی در سطوح مختلف، از جمله آموزش عالی، درصدد برآمده‌اند تا رویکردهایی را برای تدوین برنامه آموزشی معنویت‌گرایی ارائه دهند که ضمن بالا بردن کارایی آموزش و پرورش و تلاش در جهت رفع پاره‌ای از ناکارآمدی‌های مهم آموزش عالی به ارائه بازتعریفی از رسالت آموزش عالی، استاد، دانشجو، معلم و دانش‌آموز دست‌زده و شرایطی را فراهم نمایند که دانشجویان و دانش‌آموزان بیش از گذشته به کشف لایه‌های عمیق‌تر حقایق عالم توفیق پیدا کنند و فرصت‌های بیشتری برای آزمون لذت این کشف در اختیار داشته باشند (۱) همچنین از طرفی با توجه به اینکه یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به آموزش و پرورش می‌باشد، توجه به امر رضایت‌مندی اعضا در این سازمان ضروری می‌نماید. مدیریت در این ادارات و توجه به نقش مهم آموزش آن در مهارت‌های زندگی و توسعه اقتصاد کشور، باید به مسائل و مشکلات مراکز آموزشی توجه نمایند و سعی در رفع نیازها و افزایش رضایت‌مندی اعضای سازمان نمایند و از این طریق آموزشی مؤثرتر را برای کارآموزان و آموزش‌گیرندگان فراهم آورند و اثربخشی سازمان را افزایش دهند (۱۸).

بنابراین با توجه به همه مطالبی که ذکر شد و تأثیری که معنویت در محیط کاری سازمان‌ها و به‌طور خاص سازمان و محیط کاری آموزش و پرورش دارد، می‌توان بیان کرد این سازمان به‌عنوان یک مجموعه اداری و آموزشی برای اینکه بتواند بیشترین بهره‌وری از کارمندان را داشته باشد باید همواره بر شرایط زندگی و محیط کاری افراد خود نظارت داشته باشد و بهترین شرایط کاری را برایشان فراهم آورد، لذا توجه به تأثیر معنویت و پیامدهای آن در نگرش‌ها و رفتار کارکنان، مطالعه رفتار کارکنان در سازمان، به ویژه در سازمان‌های خدماتی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. بر اساس پژوهش‌های موجود می‌توان معنویت را پایه عمیق‌تری برای اخلاق کسب و کار بین‌المللی نسبت به برنامه‌های قانونی اخلاق مبتنی بر دستور دانست. به بیانی دیگر؛ اخلاق به معنویت، به مثابه یک زمینه اساسی و نیروی عمده انگیزشی، نیاز دارد و عمل اخلاقی در کسب و کار، اگر بر پایه تعهدات اخلاقی واقعی نباشد، به شکست منجر می‌شود. افراد شاغل اغلب به معنویت به مثابه وسیله افزایش یکپارچگی، انگیزه و رضایت شغلی نگاه می‌کنند و همچنین تعدادی زیادی از مدیران موفق در کسب و کار دریافته‌اند که معنویت در توسعه عادات اخلاقی خوب در سازمان حائز اهمیت است. (۱۹) بنابر چنین ارتباط‌هایی، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان آموزش و پرورش شکل گرفت.

تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد نشان می‌دهد که سازمان با استفاده از آن‌ها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد (۳).

ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، درستکاری، وجدان، رادمدی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران به نوع‌دوستی، پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند به نام معنویت سازمانی دارد (۱۰). از آنجا که نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است را تشکیل می‌دهد، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. بنابراین می‌توان گفت بروز خود تمام‌عیار در کار، با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد به همین علت می‌توان گفت سازمان‌های کنونی و به‌طور خاص در این پژوهش سازمان آموزش و پرورش، زمانی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (۱۱).

جو اخلاقی سازمان در برگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری است و هنجارهایی را برای پذیرش و رد رفتارهای سازمانی ارائه می‌کند (۱۲). بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، در بیشتر سازمان‌ها، رفتارهای مخرب در مسائل اعتقادی و اخلاقی ریشه دارد. یکی از علل رفتارهای مخرب در سازمان‌ها نبود معنویت است. واقعیت این است در پارادایم‌های جدید ذکر شده در مباحث قبل، به‌جای تأکید بر شیوه‌های سنتی و مکانیکی در جهت مفاهیمی همچون سازمان معنوی، سازمان ارزش بنیان، رهبری معنوی، یادگیری، یادگیری سازمانی استفاده از گروه‌های کاری مشارکتی تأکید می‌شود (۱۳). درنهایت در یک تعریف کلی معنویت‌گرایی تحقق بخشیدن به ظرفیت ارزش انسان است و تلاش می‌کند فرد را به کامل‌ترین شکل آن تبدیل کند (۱۴).

اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند.

اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند، اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف می‌شود. درواقع اخلاق کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به‌طور ذاتی دارای ارزش هست (۱۵). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مداخله لازم کار اخلاق صورت پذیرد (۱۶).

وجود اخلاق کار در سازمان منجر می‌شود که آن سازمان با رعایت اخلاق کار و مسؤولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدام‌های سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و

مواد و روش‌ها

این پژوهش با توجه به هدف از نوع بنیادی و با توجه به شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی بود که در آن روابط ساختاری و وضعیت موجود متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۵ نفر انتخاب شدند و در این تحقیق از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب برای نمونه‌گیری استفاده می‌شود. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شد با کسب مجوزهای لازم از مراکز ذی‌ربط، به آموزش و پرورش استان گلستان مراجعه کرده، سپس پرسش‌نامه‌های تحقیق را در اختیار کارکنان قرار گرفت تا تکمیل کنند. در نهایت پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده و اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش جهت شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت‌گرایی و اخلاق‌کاری کارکنان و با توجه به تم‌های اصلی و فرعی استخراج

شده از تحلیل کیفی به طراحی پرسش‌نامه پرداخته شد. در ادامه نحوه طراحی پرسش‌نامه ارائه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از فراوانی و درصد برای نشان دادن ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان و میانگین و انحراف معیار برای آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف: برای بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

H_0 : متغیر مربوطه نرمال است.

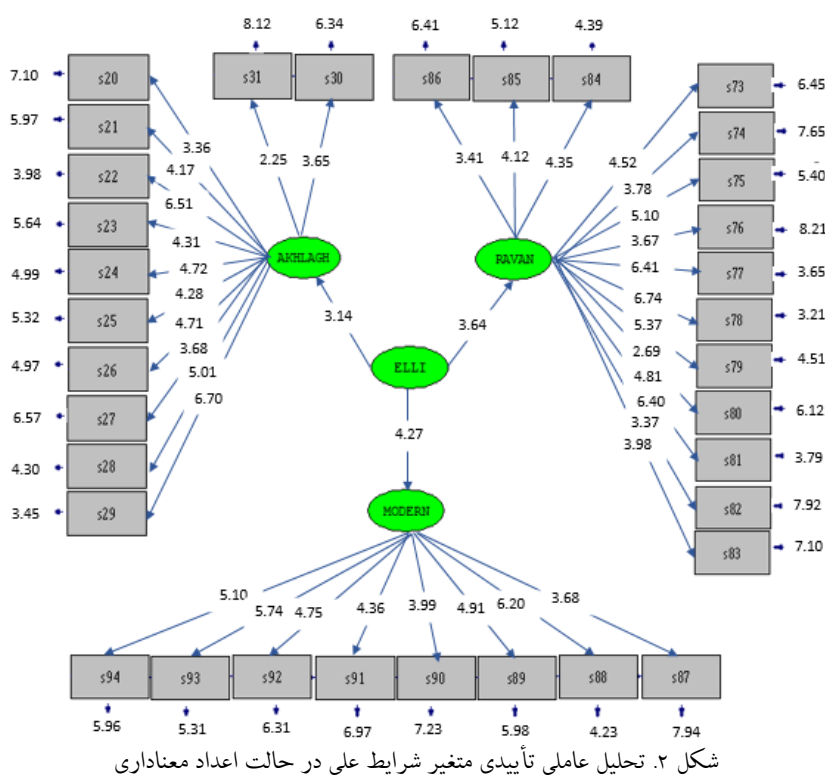
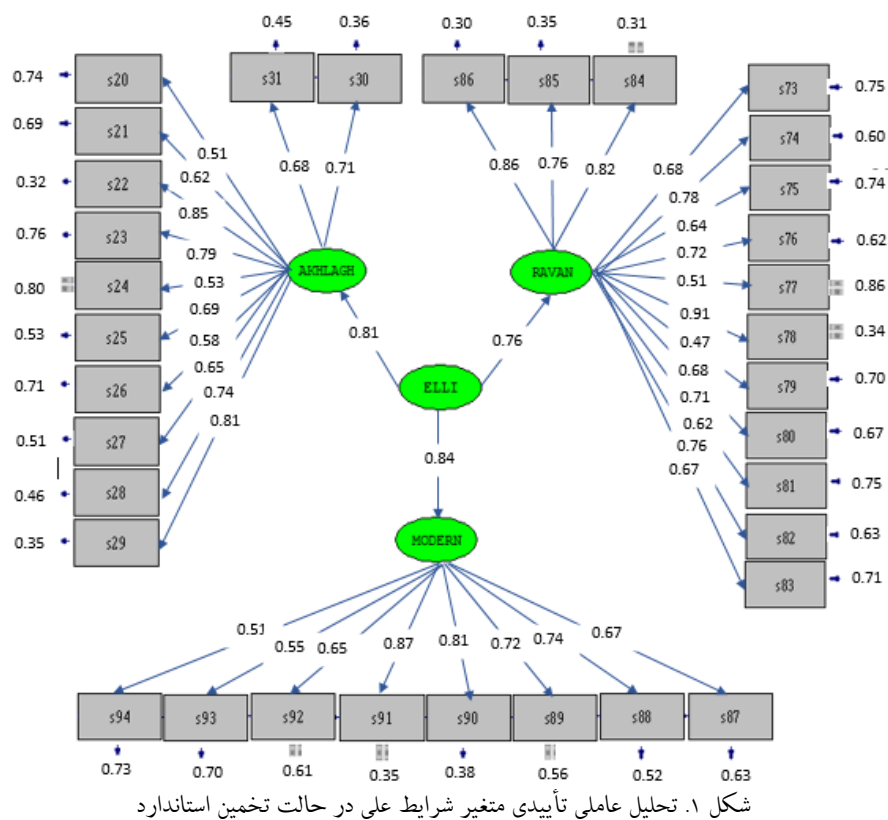
H_1 : متغیر مربوطه نرمال نیست.

جدول ۱. بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق

وضعیت	sig	Kolmogorov-Smirnov Z	تعداد	متغیر
نرمال	۰/۱۳۱	۱/۱۶۸	۱۴۵	همنویایی اخلاق با سازمان
نرمال	۰/۵۴۹	۰/۷۹۷	۱۴۵	ابعاد وجودی اخلاق
نرمال	۰/۱۸۹	۱/۲۴۷	۱۴۵	حاکمیت اخلاق
نرمال	۰/۱۲۷	۱/۱۷۳	۱۴۵	پیامد سازمانی
نرمال	۰/۱۲۱	۲/۰۶۸	۱۴۵	پیامد فردی
نرمال	۰/۱۳۳	۱/۴۳۲	۱۴۵	جامعه‌پذیری اخلاقیات
نرمال	۰/۱۳۷	۱/۴۱۳	۱۴۵	مقبولیت معنویت
نرمال	۰/۰۸۵	۱/۲۵۶	۱۴۵	گرایش روانی
نرمال	۰/۱۰۷	۱/۶۷۳	۱۴۵	مدرن‌شدگی
نرمال	۰/۱۳۰	۲/۸۸۱	۱۴۵	شناخت
نرمال	۰/۲۰۱	۲/۰۱۰	۱۴۵	معنویت
نرمال	۰/۱۱۲	۲/۲۸۰	۱۴۵	فضای معنوی

۹۵٪ فرض صفر پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت کلیه مؤلفه‌های تحقیق نرمال هستند. مدل اندازه‌گیری شرایط علی: در شکل‌های (۱) و (۲) مدل اندازه‌گیری شرایط علی در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.

در هر کجا عدد معناداری آزمون بزرگتر از سطح معنی‌داری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) باشد، فرض صفر یعنی نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری کلیه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا با اطمینان



منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار spss می باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱-۱/۹۶ باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق به کار می رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قوی تری روی متغیر وابسته دارد. با

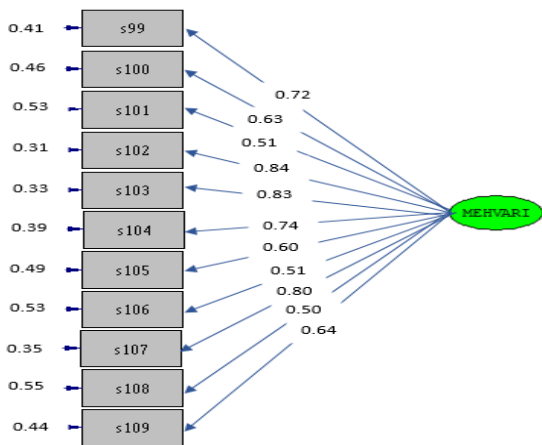
منظور از ضریب استاندارد مقادیر همبستگی دوتایی است (بین دو متغیر) و جهت مقایسه اثرات اجزای مدل به کار می رود و هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار بالای ۰/۳ باشد متوسط و بین ۰/۳ و ۰/۶ خوب و بالای ۰/۶ بسیار عالی است.

شاخص های برازش مدل و مقادیر بدست آمده برای هر شاخص نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص های برازش تحلیل عاملی متغیر شرایط علی

مقدار بدست آمده در مدل	استاندارد	
۲/۷۹	کوچکتر از ۳	$\frac{\chi^2}{df}$
۰/۰۵۵	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 ^۹
۰/۰۳۱	کمتر از ۰/۰۵	RMR ^{۱۰}
۰/۹۹	بزرگتر از ۰/۹	GFI ^{۱۱}
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	AGFI ^{۱۲}
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	CFI ^{۱۳}
۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	IFI ^{۱۴}
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NFI ^{۱۵}
۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹	NNFI ^{۱۶}

مدل اندازه گیری مقوله محوری: در شکل های (۳) و (۴) مدل اندازه گیری مقوله محوری در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.



شکل ۳. تحلیل عاملی تأییدی متغیر مقوله محوری در حالت تخمین استاندارد

توجه به مطالب بیان شده همان طور که مشاهده می شود مقدار ضریب استاندارد برای کلیه روابط در شکل (۱) بالاتر از ۰/۴ می باشد. همچنین مقدار عدد معناداری برای کلیه روابط در شکل (۲) بالاتر از ۱/۹۶ می باشد، بنابراین می توان گفت کلیه روابط در مدل مورد تأیید قرار می گیرند.

هدف از برازش مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص های برازندگی وجود دارند که می توانند برای اندازه گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند.

مهم ترین شاخص تناسب مدل آزمون χ^2 است، آزمون χ^2 هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می دهد. همچنین هر چه $\frac{\chi^2}{df}$ کوچک تر از ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری است.

یکی دیگر از معیارهای تعیین برازش کل مدل «ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب» است که تحت عنوان (RMSEA^۱) در فایل برونداد ظاهر می شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان می دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که مقدار آن بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگ تر از ۰/۱ باشد برازش ضعیف است.

معیار دیگر برای تعیین برازش مدل «شاخص ریشه میانگین مجذور پس ماند» است که تحت عنوان (RMR^۲) است. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد بیانگر قابل قبول بودن برازش مدل است.

دو معیار بعدی برای برازش مدل به شاخص های برازش مطلق معروفند. این معیارها تحت عنوان شاخص برازندگی (GFI^۳) و شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI^۴) در خروجی ظاهر می شوند. مقادیر GFI و AGFI باید بین صفر و ۱ باشند و مقدار بزرگتر از ۰/۹ حاکی از برازش قابل قبول مدل است. شاخص (CFI^۵) و (IFI^۶) نیز اگر بزرگتر از ۰/۹ باشد حاکی از برازش قابل قبول مدل است.

در مورد دو شاخص برازندگی نرم شده (NFI^۷) و شاخص برازندگی نرم نشده (NNFI^۸) نیز، ضرایبی که بالاتر از ۰/۹ باشد قابل قبول در نظر گرفته می شوند.

نتایج بدست آمده نشان می دهد مقدار شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ در مدل ساختاری پژوهش ۲/۷۹ بدست آمده و این مقدار کوچک تر از ۳ می باشد، همچنین مقدار شاخص RMSEA در این مدل ۰/۰۵۵ بدست آمده و این مقدار بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ می باشد، بنابراین می توان گفت مدل ساختاری شرایط علی از برازش قابل قبولی برخوردار می باشد.

از سوی دیگر مقدار شاخص های NFI و NNFI در این مدل ۰/۹۸ بدست آمده که هر دو مقدار بیشتر از ۰/۹ می باشد، همچنین مقدار شاخص های CFI و IFI نیز بیشتر از ۰/۹ می باشد، مقدار شاخص RMR در این مدل ۰/۰۳۱ بدست آمده که این مقدار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، مقدار شاخص های GFI و AGFI نیز در این مدل بیشتر از ۰/۹ می باشد. به طور کلی با توجه به نتایج بدست آمده از شاخص های برازش مدل می توان گفت که برازش مدل ساختاری شرایط علی قابل قبول می باشد. در جدول ۴-۹

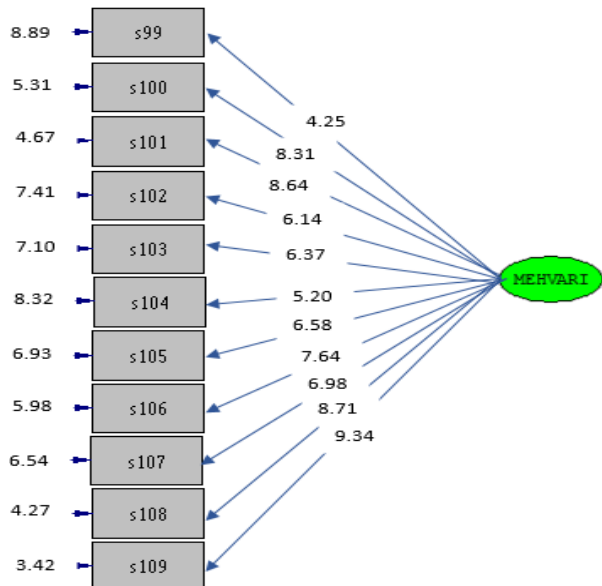
- 9 - Root Mean Square Error Of Approximation
- 10 - Root Mean Square Residual
- 11 - Goodness of Fit Index
- 12 - Adjusted Goodness of Fit Index
- 13 - Comparative Fit Index
- 14 - Incremental Fit Index
- 15 - Normed Fit Index
- 16 - Non- Normed Fit Index

- 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
- 8 - Non- Normed Fit Index

در جدول (۲) شاخص های برازش مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری نشان داده شده است. همان طور که مشاهده می شود بر اساس نتایج بدست آمده می توان گفت برازش ساختاری مدل متغیر مقوله محوری قابل قبول می باشد.

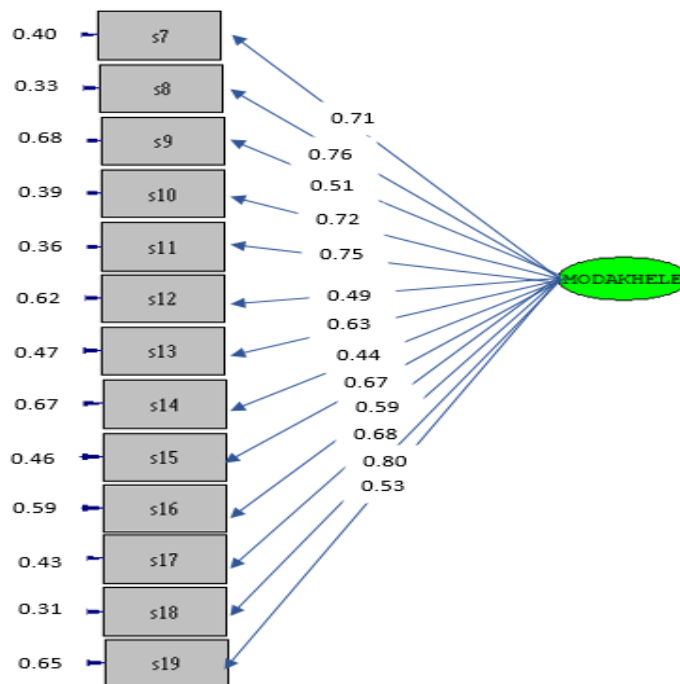
جدول ۳. شاخص های برازش تحلیل عاملی متغیر مقوله محوری

شاخص	استاندارد	مقدار بدست آمده در مدل
$\frac{X^2}{df}$	کوچکتر از ۳	۲/۸۱
RMSEA	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	۰/۰۵۱
RMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۲
GFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۹
AGFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۶
CFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۵
IFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۸
NFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۹
NNFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۸

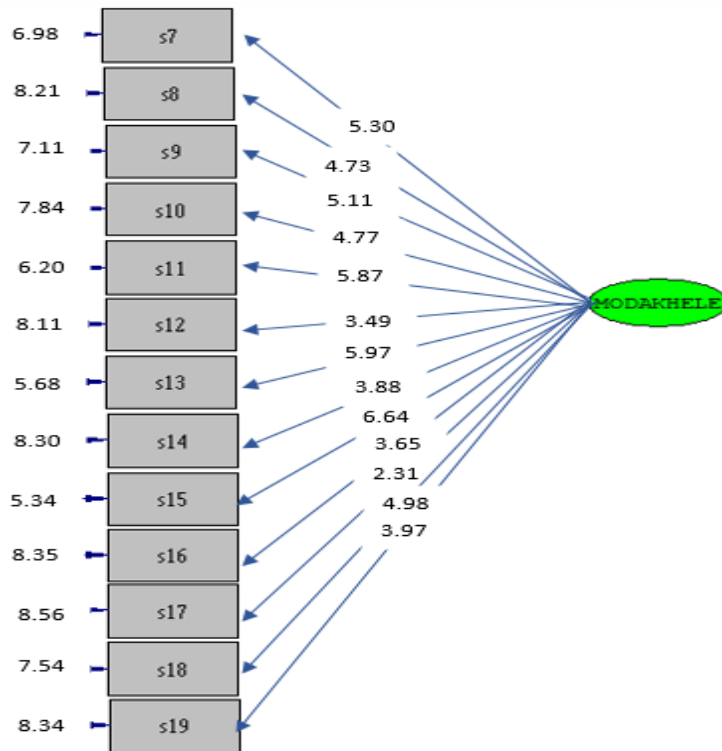


شکل ۴. تحلیل عاملی تأییدی متغیر مقوله محوری در حالت اعداد معناداری

همان طور که در شکل های (۳) و (۴) مشاهده می شود مقدار ضریب استاندارد برای کلیه روابط در شکل (۳) بالاتر از ۰/۵ می باشد. همچنین مقدار عدد معناداری برای کلیه روابط در شکل (۴) بالاتر از ۱/۹۶ می باشد، بنابراین می توان گفت کلیه روابط در مدل ساختاری متغیر مقوله محوری مورد تأیید قرار می گیرند.



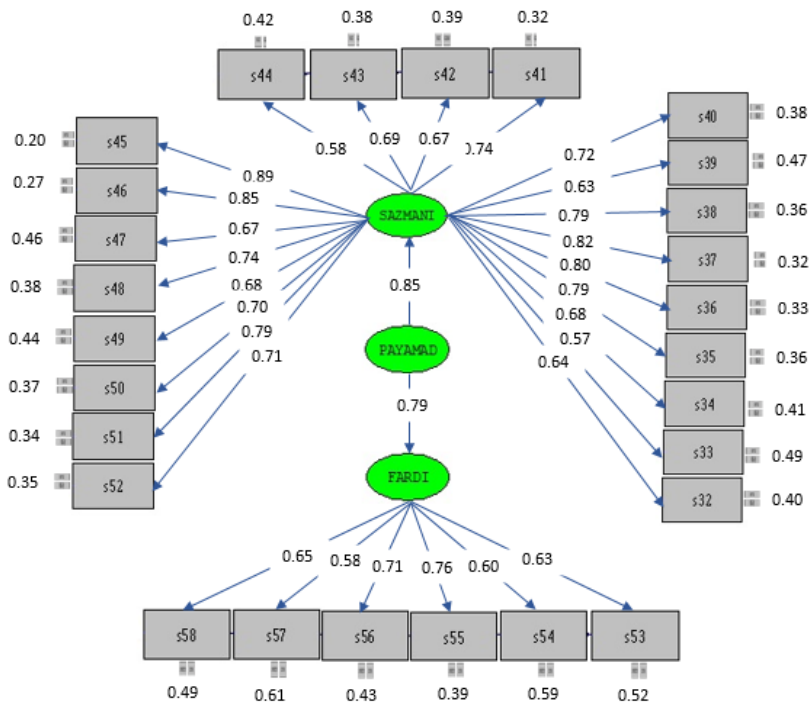
شکل ۵. تحلیل عاملی تأییدی متغیر شرایط مداخله گر در حالت تخمین استاندارد



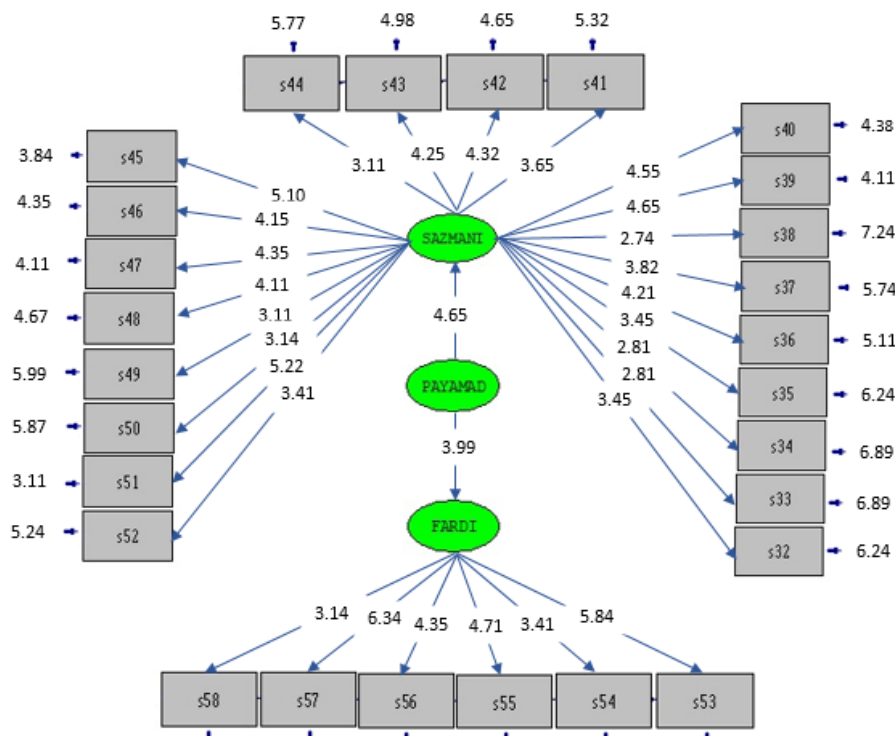
شکل ۶. تحلیل عاملی تأییدی متغیر شرایط مداخله گر در حالت اعداد معناداری

در خصوص شاخص‌های برازش مدل همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود برازش ساختاری مدل متغیر شرایط مداخله‌گر قابل قبول می‌باشد. مدل اندازه‌گیری پیامدها: در شکل‌های (۵) و (۶) مدل اندازه‌گیری پیامدها در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.

همان‌طور که در شکل‌های (۵) و (۶) مشاهده می‌شود مقدار ضریب استاندارد برای کلیه روابط بالاتر از ۰/۴ و عدد معناداری برای کلیه روابط بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت کلیه روابط در مدل ساختاری متغیر شرایط مداخله‌گر مورد تأیید قرار می‌گیرند.



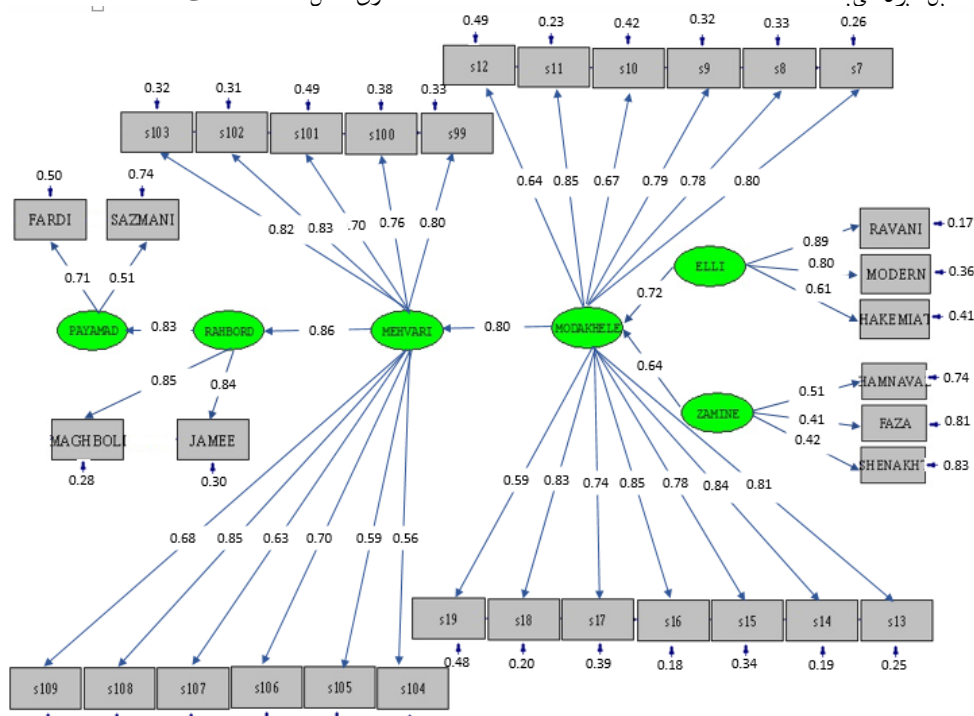
شکل (۵) تحلیل عاملی تأییدی متغیر پیامدها در حالت تخمین استاندارد



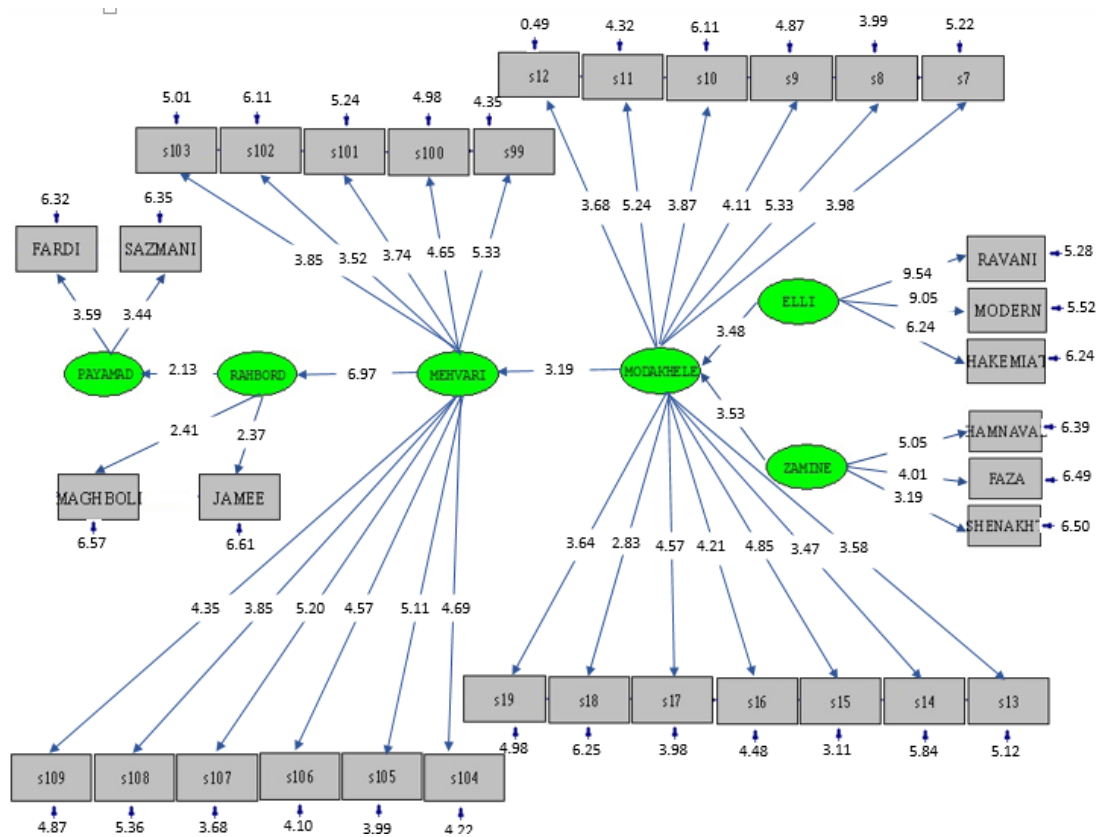
شکل ۶. تحلیل عاملی تأییدی متغیر پیامدها در حالت اعداد معناداری

مدل ساختاری پژوهش: پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری، اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. در شکل‌های (۷) و (۸) مدل معادله ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نشان داده شده است.

بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون در شکل‌های (۵) و (۶) می‌توان گفت کلیه روابط در مدل ساختاری متغیر پیامدها مورد تأیید قرار می‌گیرند. در خصوص شاخص‌های برازش مدل نیز همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود برازش ساختاری مدل متغیر پیامدها قابل قبول می‌باشد.



شکل ۷. مدل معادله ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۸. مدل معادله ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری

همچنین باید اذعان داشت که کارکنان در هر کجا که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پادشاه های مادی در کار جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده ای روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمندند. معنویت در کار، توصیف تجربه ای کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، با معنا و هدفمند است. همچنین تجربه ای معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می خورد. نتیجه این مسأله بهبود روحیه کلی کارکنان در سازمان است.

ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را نسبت به سازمان، خانواده و جامعه ای خویش به دست آورند. اغلب کارکنان زندگی کاری، زندگی خانوادگی و زندگی معنوی شان از یکدیگر جداست. معنویت باعث ایجاد یکپارچگی در ابعاد مختلف زندگی کارکنان می شود.

نتایج این پژوهش نشان می دهد که معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد.

معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرفیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان سبب انجام مطلوب وظایف محموله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می شود. بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت ها و اعمال خود را سازماندهی می کند، تا جایی که بتواند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح انجام دهد، در این صورت، میزان رفتار اخلاقی کارکنان آموزش و پرورش گلستان نیز افزایش می یابد.

بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون در شکل های (۷) و (۸) می توان گفت کلیه روابط در مدل ساختاری پژوهش مورد تأیید قرار می گیرند. در خصوص شاخص های برازش مدل نیز همانطور که در جدول ۴-۱۵ مشاهده می شود مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

نتیجه گیری

محیط کار مسأله ای پیچیده برای متخصصان مدیریت و آکادمی ها به شمار می رود. آثار کلی پیرامون این موضوع به نحوی قابل توجه در دهه اخیر گسترش یافته است. معنویت نیروی کار به طور فزاینده به عنوان یک متغیر مهم در پیش بینی عملکرد روان شناختی در حوزه های استرس و مقابله (کنار آمدن با استرس) در نظر گرفته می شود. سازمان های معنوی اغلب دارای هدفی بالاتر بوده و نهایتاً رضایت محل کار وارد چرخه حیات سازمان می شود که منجر به سطوح بالای بهره وری سازمانی خواهد شد. این موضوع که اهمیت به معنویت در محل کار در سال های اخیر روبه افزایش است را می توان به عنوان موضوعی کلی مدنظر قرار داد. پدیده عدم اطمینان در محیط های کنونی، سازمان ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند. سازمان ها برای فعالیت مستمر در عرصه های مختلف نیازمند ایجاد تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات اند، از یک سو نظم و ثبات سازمان ها با عقلانیت (نیمکره چپ) پیوند می خورد و از سوی دیگر بی نظمی و تغییر سازمان ها با معنویت (نیمکره راست) قابل توجیه است. بهره وری با تلفیق دو مقوله عقلانیت و معنویت در سازمان ها میسر خواهد شد. نتایج این پژوهش نشان داد که معنویت می تواند منجر به بروز و بهبود سطح اخلاق کاری در سازمان شود. و این امر به نوبه ای خود منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود که یکی از پیامدهای مدل این تحقیق بود.

به نوعی با یکدیگر همکاری کنند که گویی اعضای یک خانواده-
اند.
همکاران شغلی تلاش کنند تا به ایجاد روحیه مشترک دست
یابند.
بین علایق خود و آینده مورد انتظار در سازمان، مطابقت ایجاد
کنند.
میان ارزش های فردی خود و اهداف سازمان، سازگاری ایجاد
کنند.
با توجه به تأثیر مثبت شغلشان بر جامعه، از انجام آن لذت ببرند.
در محیط کار، برای انجام امور معنوی اقدام کنند.

همچنین اگر بین ارزش های فردی کارکنان و اهداف سازمان
سازگاری وجود داشته باشد، اشتغال و داشتن نقش مؤثر اجتماعی
که به جامعه بر می گردد، برای کارکنان مهم باشد، هنگام
کار کردن احساس رضایت خاطر به کارکنان دست دهد و احساس
کنند کارشان در سازمان معنادار و مفید است، اغلب روزها هنگام
آمدن به محل کار احساس لذت خاصی بکنند و از اینکه محیط و
نوع کار را آرامش بخش می بینند، احساس شادابی شغلی داشته باشد،
در این صورت، میزان رفتار اخلاقی کارکنان نیز افزایش می یابد.
با توجه به نتایج تحقیق، موارد ذیل برای بهبود رفتار اخلاقی
کارکنان آموزش و پرورش گلستان پیشنهاد می شود:

References

1. SafaeiMoghaddam M. (2011). An analytical study of the spiritualism movement and presenting an approach to spiritualist higher education. *Culture Strategy*;12.
2. Clark AL. (1998). Perceptions and Validation of Ethics in Public Schools. Project for the Degree of Doctor of Education. Saint Louis University.
3. Marques J, Dhiman S, King R. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is, why it Matters, How to make it Work for you?* Published by Personhood Press.
4. Shiri A, Nasrollahi S. (2017). The Impact of Transcendental Leadership on Ethical Accountability: Explaining the Role of Spirituality in the Workplace. *Improvement and Transformation Management Studies*; 84: 51-33.
5. Amir Khani AH, SotudehArani H. (2013). "An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity: A case study of Payam Noor University". *Management Science Letter*; 3: 1547-52.
6. Dwight M, Hite Joshua J, Daspit Xueni D. (2015). Examining the influence of transculturation.
7. Donna H, Ralph D. (2008). Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. *Ethics and Social Welfare*; 2(2): 183.
8. Mayer E. (2008). *Wellness Throughout the Lifespan*, Guide post.
9. Abdollahi B, Karimian H, Namdari P. (2014). The relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with moral behavior; 9(4): 1-10.
10. Giacalone RA, Jurkeiwicz CL. (2005). "Towards a Science of Workplace Spirituality", the handbook of workplace spirituality and organizational performance. New York, M E.
11. Qalavandi H. (2016). predicting work ethic based on spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 84-75.
12. Arabshahi Karizi A, Erfani Far A. (2016). The effect of work ethic on job stress (academic research, leadership for industry), *Industry and University Quarterly*; 9(33-34).
13. Saxena A, Saxena, A. (2011). *Workplace Spirituality: A Basic Pillar for Modern Management*. International Journal of Management Research and Review; 1(2).
14. Mc Knight R. (1984). Spirituality in the Workplace, in Adams, J. D. (ed.), *Transforming Work*, Alexandria, VA: Milles River Press.
15. Woehr DJ, Arciniega LM, Lim DH. (2007). "Examining work ethic across populations a comparison of the multidimensional work ethic profile across three diverse cultures", *Educational and Psychological Measurement*; 67(1): 154-68.
16. Gholami A. (2009). "Organizational Ethics: Problems, Barriers and Solutions", *Bimonthly of Police Human Development*; 6(25): 86-65.
17. Dabbagh S, Jasbi J. (2006). The place of ethical propositions in the organizational decision-making system Organizational example of ethical decision-making based on the Ross apparatus (with emphasis on the field of science and technology in the organization), *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*;1.
18. Salehi M, Dadgar Z. (2016). The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. *The Iranian Journal of Bioethics*.
19. Cozzarelli C, Wilkinson AV, Tagler MJ. (2001). "Attitudes toward the poor and attributions for poverty", *Journal of Social Issues*; 57(2):207-27.