

ارتباط سنجی، بین سلامت معنوی و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه شهر کرمان

هدایت تیرگر^۱، فائزه قازبی گارگر^۲، فاطمه السادات قرشی^۳

^۱ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران
^۲ نویسنده اول، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران
^۳ نویسنده دوم، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

هدایت تیرگر

hedu1400@gmail.com

چکیده

زمینه وهدف: سلامت معنوی و اخلاق کاری یکی از موارد مهم در نظام آموزش وپرورش است که رعایت آنها از موارد چالش برانگیزدر بین شاغلین این عرصه می باشد. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط سلامت معنوی و اخلاق کاری در بین مدیران مدارس انجام شده است. مواد و روش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده که نمونه آماری شامل ۱۶۰ نفر از مدیران مدارس دخترانه شهر کرمان بودند که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. داده ها به وسیله دو پرسشنامه معنویت در محیط کارمیلیمن و همکاران و پرسشنامه اخلاق کاری سی پتی جمع آوری شدند. داده ها با استفاده از نرم افزارSPSS,SAS و استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها: ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین معنویت در محیط کار و اخلاق کاری مدیران به ترتیب ۰/۲۸۶ و ۰/۲۹۹ و با p مقدار برابر با ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. لذا فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رابطه رد می شود. در نتیجه بین این دو متغیر به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته های به دست آمده توجه بیشتر به سلامت معنوی در سازمان به جهت ارتقای استاندارد های اخلاقی در بین مدیران لازم است. نتایج نشان داد بین معنویت در محیط کار مدیران و اخلاق کاری آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق در رابطه با فرضیات فرعی هم نشان داد که با متغیر اخلاق کاری همبستگی مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: معنویت کاری، معناداری کار، احساس همبستگی، همسویی ارزش ها، اخلاق کاری

مقدمه

در دنیای امروز سازمان ها مهم ترین بخش حیاتی جامعه به شمار می آیند. هر یک از افراد روزانه با چندین سازمان در ارتباط اند و سازمان ها نیز در سطح وسیعتر با سازمان های دیگر در ارتباط و رقابت هستند و این بیانگر نقش و اهمیت سازمانها در چرخه زندگی جامعه است. به گفته صاحب نظران؛ سازمانها در جامعه چند وجهی امروز، راه اصلی محقق ساختن خواسته ها و نیل به هدفهایی هستند که انسانها به تنهایی نمی توانند به آنها برسند. معنویت در سازمان به دلیل تفاوت هایی که با مذهب دارد، پدیده جدیدی قلمداد می شود که توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به خود جلب کرده است. معتقدان دیدگاه دینی، معنویت را قلب دین و بالاترین آرمان آن میدانند که به ویژه در تجربه دینی با آن مواجه می شوند و در یک تعریف جامعتر معنویت را کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است تعریف می کنند (روجاس^۱، ۲۰۰۲). به نظر میتروف و دنتون^۲ (۱۹۹۹) معنویت در کار، در برگیرنده تلاش برای جست و جو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقرار ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش می- باشد. معنویت در کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش می باشد و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی پرورش می یابد. معنویت در کار وضعیت ویژه ای است که دارای ابعاد روحی، عاطفی، شناختی و راز و ارانه (عرفانی) است و شامل کار جذاب است که از ویژگی های آن، احساس مطلوب بهورزی، و اعتقاد به انجام کار معناداری است که هدف والایی را دنبال می کند. معنویت در محیط کار شامل تلاش جهت یافتن هدف نهایی فرد در زندگی، برقراری ارتباط قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار، و سازگاری میان باورهای شخصی و ارزش های سازمانی می باشد. در این پژوهش معنویت در محیط کار شامل سه بعد (کارمعنادار، احساس همبستگی، همسویی ارزش ها) است که در ادامه به تعریف آنها می پردازیم.

کارمعنادار: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. معنویت در محیط کار در بر گیرنده های تلاش برای جست و جو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمان است (میتروف و دنتون ۱۹۹۹). شاخص های این بعد لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، مرتبط بودن کار فرد با آنچه فکر می کند در زندگی مهم است، لحظه شماری برای رفتن سرکار، احساس مفید بودن فرد بخاطر انجام کار و مفهوم داشتن کار برای فرد است (میلیمن و همکاران^۳، ۲۰۰۳).

احساس همبستگی: یک بعد دیگر از معنویت در کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار، در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ می دهد و بر تعاملات بین کارکنان و همکاران دلالت دارد. شاخص های این بعد ارزشمند بودن کار گروهی، احساس جزء مفید بودن، حمایت افراد سازمان از هم، آزادی بیان نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف سازمان، توجه کارکنان به حال یکدیگر و احساس عضو یک خانواده بودن در سازمان هستند.

همسویی ارزش ها: سومین بعد معنویت کاری تجربه یک حس قوی از هم سویی بین ارزش های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار، تعامل کارکنان با اهداف بزرگتر و عالی سازمانی را در بر می گیرد. همسویی با ارزشهای سازمان به این معنا است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (اشموس و همکاران^۴، ۲۰۰۰). شاخص های این بعد شامل اهمیت ارزش های مهم سازمان برای فرد، توجه سازمان به افراد کم درآمد، حمایت سازمان از کارکنانش، مهم بودن اهداف سازمان برای فرد، اهمیت سلامت کارکنان برای سازمان، حس مؤثر بودن فرد در تحقیق رسالت سازمان، توجه مطلوب سازمان به نیازهای روحی و معنوی سازمان می- باشد (محمد آبادی محمودآباد و همکاران، ۱۳۹۴). از جمله فاکتور موفق هر مدیری در سازمان داشتن معنویت نسبت به سازمان، کار و کارکنان است که می تواند بر بهره وری، رضایت، انگیزش، نگرش و اخلاق کارکنان و خود مدیران تاثیر گذار باشد. ضعف اخلاق کار در جامعه ما به یک بحران تبدیل شده است و این موضوع تمام کارکردهای سازمان های اجتماعی و به ویژه سازمانهای آموزشی را تحت تأثیر خود قرار داده است و این خود، هم نتیجه و هم نشان دهنده بحر ان بیگانگی تحصیل کردگان جامعه نسبت به ارزش های اجتماعی و سیاسی و در نهایت جامعه و نهاد سیاسی است. بطور کلی صفات و خوی وعادات انسان، اعم از صفات طبیعی و اکتسابی را اخلاق می

¹. Rojas R.

². Mitroff & denton

³ Milliman et al

⁴ - Ashmos & others

نامند. برخی از دانشمندان مانند سقراط و طرفداران او معتقد بودند که منشاء اخلاق نیک دانش و بینش است، و ریشه انحراف های اخلاقی، جهل و نادانی است (صدیق عربانی، ۱۳۷۸: ۴۳). اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است. نقش اخلاق در عملکرد ها و رفتارها در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخورد ها مهم و تعیین کننده است. از این رو است امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. توجه به اصول اخلاقی برای سازمانها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. مدیریت اخلاق در محیط کار منافع بسیاری برای رهبران و مدیران دارد. در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمانها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می دهد، که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق، مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موقعیت و حفظ موقعیت آن سازمان در بازار جهانی کمک می کند و یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است (رضا اندام، ۱۳۹۴) در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمانها، نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم ترین عامل اثربخشی و کارایی آنها می باشند. یکی از سازمان های مهم در هر جامعه ای نظام آموزش و پرورش می باشد. نظام های آموزشی از جمله مدارس همانند سایر نهادها با مسائل و مشکلاتی مواجه هستند. عدم برخورداری مدیران و کارکنان از مهارت های ارتباطی در محیط کار یکی از مسائلی است که به دنبال خود مشکلات دیگری به دنبال داشته است. تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و به طور کلی در غرب بحثی تحت عنوان معنویت مطرح و گفته شد که همه نظام های اجتماعی در چیزی تحت عنوان معنویت مشترک هستند و با اینکه به ادیان و مذاهب مختلف تعلق خاطر دارند اما در معنویت اشتراک دارند. با این وجود، گرایش به معنویت در غرب را از لحاظ تاریخی می توان به مسیحانی بازگرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، تفاوت قائل شده اند. نویسندگان از زوایای مختلف به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده اند به طوری که می توان گفت هیچ توافقی بر سر معنویت وجود ندارد. معنویت ممکن است از لحاظ معنای زندگی و آرامش ذهنی، یا رابطه با وجود یک متعالی تعریف شود. برطبق نظر لانگ مرور ادبیات این موضوع نشان می دهد که تعاریفی که از معنویت وجود دارد به تعداد انسان ها است. معنویت در الهیات اسلامی عبارت است از معرفت و ایمان به غیب و تبیین توحیدی از نظام هستی. ساحت حقیقی و زیر بنای اصلی معنویت را باید در باطن خود انسان جستجو کرد. برخی معتقدند معنویت، با آگاهی از بعد غیر مادی به وجود می آید و ارزشهای تشخیصی، آن را معین می کند. این ارزش ها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوط هستند، و به هر چیزی اطلاق می شود، که فرد به عنوان غایت قلمداد می کند. از نظر شولز معنویت عبارت است از تجربه ارتباط معنادار با خود، دیگران، جهان و قدرت برتر که به صورت عکس العمل ها، روایت و اعمال بیان می شود. مایر معتقد است معنویت جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است. امام خمینی (ره) معتقدند معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان بوجود می آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به طور اعجاب آوری پیش ببرد. شهید مطهری معنویت را نوعی احساس و گرایش ذاتی انسان نسبت به امور غیر مادی مانند علم ودانایی، خیر اخلاقی، جمال و زیبایی، تقدس و پرستش می داند که وجه تمایز انسان و موجودات دیگر می باشد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴-۳۹).

سلامت مصدر است به معنی سالم بودن. لذا به ادراک، رفتار و پدیده ای سالم می گویند که کار خود را متناسب با آنچه برای او ایجاد شده است به خوبی انجام دهد لذا جسمی سالم است که همه اعضا و جوارح آن به خوبی کار کند و عقلی سالم است که در اندیشیدن مشکلی نداشته باشد و روحی سالم است که همه ابعاد جسمی، روحی، و ذهنی آن در مسیر انسان و نشاط و رفاه او قرار گیرد. در مقابل صحت مرض قرار دارد و آن کیفیتی است که هر عضوی از اعضا کار مربوطه را به خوبی نتواند انجام دهد. سلامتی و بیماری فقط به شرایط فیزیکی وابسته نیستند، بلکه بر افکار، هیجانات و انگیزه های فرد وابسته است در حالی که سلامت وسیع تر از این است. سازمان جهانی بهداشت در تعریف سلامت می گوید: سلامت عبارت است از رفاه کامل جسمی و روانی و اجتماعی نه فقط نبودن بیماری و نقص عضو. به این ترتیب شخص سالم کسی است که از سلامت روح نیز برخوردار بوده از نظر اجتماعی در آسایش باشد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۶-۷۴). اصطلاح سلامت معنوی که نخستین بار در سال ۱۹۷۱ میلادی توسط دیوید او موبرگ^۵ تحت عنوان بهزیستی معنوی وضع شد بیش همه بر بهزیستی شخصی فرد و ارتباط با خدای او تأکید دارد (مصباح، ۱۳۹۲: ۴۸). در طول دهه های بعد، سلامتی بر اساس ابعاد خاصی (سلامت جسمی، سلامت روانی، و سلامت اجتماعی) تحلیل شده است. پیشنهاد گنجاندن بعد سلامت معنوی در مفهوم سلامت، از سوی راسل و عثمان^۶، یک بعد مهم از زندگی فردی و گروهی را فراوری صاحب نظران درگیر در امر سلامت قرار داد. حدود یک ربع قرن پیش، سازمان

^۵.David o moberg

^۶ Russell & Osman

بهداشت جهانی با این بحث مواجه شد که آیا بعد معنوی باید در تعریف سلامت، علاوه بر سلامت جسمانی، روانی، و اجتماعی گنجانده شود یاخیر؟. چند سال پس از آن، بعد معنوی در یک مجله مهم که به ارتقای سلامت، اختصاص داشت گنجانده شد. یک دهه پیش، کلیه دولت های اروپایی، بیانیه کپنهاک را در مورد رشد اجتماعی امضا کردند که آنها را متعهد می کرد که به نیازهای معنوی مردمانشان بپردازند و سیاست هایشان به سمت بینش سیاسی، اقتصادی، اخلاقی و معنوی برای رشد اجتماعی سوق دهند. اخیرا نیز بر بعد معنوی سلامت در منشور بانکوک در مورد ارتقاء سلامت تأکید شده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹). از نظر هاگز و همکاران^۷ (۱۹۹۵) بهزیستی معنوی را می توان حسی از ارتباط داشتن با دیگران، داشتن معنی و هدف در زندگی و داشتن اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد. به زعم راس^۸ (۲۰۰۶) چهار بعد قابل طرح در تعریف سلامت معنوی عبارتند از: پذیرش زندگی در ارتباط با خدا، خود، جامعه و محیط که کامل بودن فرد را تضمین کرده و نسبت به آن احساس رضایت می کند. میلر^۹ (۱۹۹۵) سلامت معنوی را اینگونه تعریف می کند: کیفیت ذاتی و اصلی انسان که در بر گیرنده باور به چیزی بزرگتر از خود بوده و ایمان به اینکه به طور قطع زندگی را تأیید و تصدیق می کند (مصباح، ۱۳۹۲: ۵۱-۵۰). گومز و فیشر^{۱۰} سلامت معنوی را با اصطلاح حالتی از بودن، واکنش احساسات مثبت، رفتارها و شناخت ارتباط با خود، دیگران و یک نیروی ماورایی وفطرت تعریف می کند که فرد متمایل به احساس هویت، کمال، رضایتمندی، لذت، خرسندی، زیبایی، عشق، احترام، نگرش مثبت، آرامش، توازن درونی، و هدف و جهت زندگی می شود. نتایج تحقیقات در ایران نشان داد که افراد سلامت معنوی را به خدا و قرآن، درک راز خلقت و تلاش برای خداشناسی (سلامت مذهبی) و کسب سلامت کامل، مراقبه آگاهانه، رضایت از کار مراقبت و زندگی و یافتن معنی و هدف زندگی (سلامت وجودی) تجربه می کند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۱).

معنویت در محیط کار: معنویت در محیط کار معنویت در محیط کار یکی از متغیرهای مهم کسب و کار مدیریت در قرن ۲۱ است، که در اواسط دهه ۹۰ مطرح شد. معنویت در محیط کار اینگونه تعریف می شود: درک و شناسایی اینکه بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است و این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی افزایش می یابد. طی تحقیقات انجام شده، معنویت در محیط کار یک متغیر بسیار مهم در پیش بینی رفتار سازمانی می باشد (شلنبرگر^{۱۱}، ۲۰۰۰: ۱) برای برخی از افراد معنویت در محیط کار، نوعی اتصال دینی است در حالی که برای دیگران این معنی را نمی دهد. از آنجا که لغت معنویت در زمینه های گوناگونی به کار می رود تعریف آن مشکل است محقق معتقد است که معنویت، نیروی روح بخش و انگیزاننده زندگی است، انرژی که الهام بخش فرد به سمت و سوی فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت می باشد (نایت^{۱۲}، ۱۹۴۸).

اما در یک تعریف به نسبت جامع تر و دقیق تر، معنویت رابه عنوان تلاش در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، به دیگران، موجودات غیر انسانی و نیروی برتر (خدا)، یا کندو کاوی در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته اند (هینلز^{۱۳}، ۱۹۹۵).

تعریف معنویت در محیط کار نیز مانند تعریف معنویت مشکل است، اما همانطور که معنویت به طور انتزاعی برحسب ویژگی ها، انواع و محتوای معینی تعریف می شود، معنویت در محیط کار نیز به همان شیوه قابل تعریف است کی بنز پس از انجام یک فرا تحلیل از تحقیقات صورت گرفته چنین بیان می دارد: هر چند معنویت در محیط کار، مفهومی فلسفی و خردی عمیقی را در خود دارد با وجود این تقریبا اذعان دارند که معنویت در محیط کار در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و بهم پیوستگی در کار و درک ارزش های عمیق در کار است (گی بنز^{۱۴}، ۲۰۰۰). معنویت در محیط کار هدفی است به سوی یکپارچگی شغلی کهجهت کمال و پیوستگی در محیط کار را فراهم می آورد (می یو و هرسکویچ^{۱۵}، ۲۰۰۰).

اکنون بر اساس مبانی مذکور، می توان تعریف زیر را برای سلامت معنوی در نظر گرفت: «سلامت معنوی وضعیتی است دارای مراتب که در آن، متناسب با ظرفیت ها و قابلیت های فرد، بینش ها، گرایش ها و توانایی های لازم برای تعالی روح که همان تقرب به خدای متعال است فراهم می باشد، به گونه ای که همه امکانات درونی به طور هماهنگ و متعادل، در جهت هدف کلی مزبور بکار گرفته می شوند و رفتارهای اختیاری درونی و بیرونی متناسب با آنها نسبت به خدا، فرد، جامعه و طبیعت ظهور می یابند» (مصباح، ۱۳۹۲: ۸۶).

⁷.Hawks⁸.Ross⁹.Miller¹⁰.Gomez & fisher¹¹.Shellenbarger¹². Mc Knight,R.¹³.Hinnells,R¹⁴.Gibhonz,p¹⁵.Mayer.J& Herscovitch,L

۱. سلامت معنوی در منابع اسلامی

قرآن کتابی است که از سوی خدا برای هدایت انسان هافرستاده شده است؛ کتابی که مایه هدایت عالمیان است (آل عمران-۹۶) بیانگر همه چیز و مایه هدایت و رحمت و بشارت برای مسلمانان است (نحل-۸۹). قرآن به عنوان کتاب راهنما و دستور العمل زندگی بشر راهکارهایی را برای تأمین بهداشت روانی ارائه داده است. اصلاح و هدایت تفکر به سمت جهان بینی الهی باعث اصلاح رفتار شخص می گردد که این رفتارها راهکارهای رفتاری صحیح در خانواده، روابط بین فردی، روابط اقتصادی می تواند بهداشت روانی افراد را تأمین نماید. آنچه در دو دهه آخر قرن بیستم برای روان شناسان و توده مردم محسوس بود کمبود یا نبود توجه مدل ها و مکتب ها در بعد معنوی انسان است. از اینجا لزوم توجه به آموزه های دینی به خصوص قرآن کریم برای تأمین بهداشت روانی مشخص می گردد. هدف ما این است که از روش ها و پیشرفت های حاصله و راه حل های ارائه شده توسط روانشناسان برای برطرف نمودن اختلال های روانی استفاده و اختلال های روانی را با راهکارها و آموزه های دینی برطرف می کنیم. در برخی آیات قرآن به مسئله رویکرد شناختی و رفتاری و تأثیر آنها بر سلامت و بهداشت روان اشاره است از جمله آن ها مسئله «ایمان به خدا» است. سلامت معنوی در قرآن با مفهوم «قلب سلیم» گره خورده است. این مفهوم نشان می دهد که قرآن فراتر از سلامت جسمی، روانی و اجتماعی، سلامت معنوی را کانون توجه خود قرار داده است. با توجه به ماهیت انسان و معنای حیات در قرآن، سلامت معنوی، عبارت است از سلامت روح و جان آدمی، در عرصه معرفت و آگاهی با تکیه بر منابع صحیح شناخت (حس، عقل، شهود و وحی) و سلامت در عرصه رفتار، با هدف دستیابی به مقام قرب الهی و کسب سعادت دنیا و آخرت. سلامت معنوی مورد نظر قرآن، افق جدیدی را مقابل محققان، استادان و متولیان حوزه بهداشت و درمان می گشاید تا حوزه سلامت را به جسم، روان و اجتماع و حتی سلامت معنوی مبتنی بر اومانیزم منحصر ندانسته، مسئله را متعالی تر و فراتر ببیند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۴-۷۲).

در زمینه موضوع پژوهش تحقیقات زیادی بصورت جداگانه هریک از متغیرهای پژوهش حاضر را بررسی نموده اند که پاره ای از پژوهش های انجام پذیرفته معرفی می گردد:

ذکریایی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی" بر روی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۴ انجام داد. از یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت میانگین نمره اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی بالاتر از سطح میانگین قرار داشتند و بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در تمام ابعاد رابطه معنی داری وجود دارد.

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان های آموزشی فنی و حرفه ای" در شهر تهران انجام دادند. از یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که سه بعد اخلاق کار (دلبستگی، پشتکار، روابط انسانی در کار) پیش بینی کننده های معناداری برای رضایت شغلی هستند، همچنین دیگر نتایج رگرسیون نشان داد که دو بعد اخلاق کار (دلبستگی و پشتکار در کار) پیش بینی کننده های معناداری برای استرس شغلی کارکنان بشمار می روند.

آبادری و همکاران (۱۳۹۴) پژوهش با عنوان "رابطه معنویت در محیط و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز انجام داد که نتایج حاکی از این بود: بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش بینی کننده معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بین ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. البته از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد معنادار بودن و همسویی با ارزش های سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای رفتار شهروندی هستند. اما بعد احساس همبستگی پیش بینی کننده معنی داری برای رفتار شهروندی نیست. همچنین از میان ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی پیش بینی کننده معناداری برای رفتار شهروندی می باشد. اما بعد تعهد عاطفی پیش بینی کننده معنی داری برای رفتار شهروندی نمی باشد.

اندام و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان" در ادارات ورزشی و جوانان استان خراسان رضوی انجام داد. نتایج نشان داد، اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. به علاوه، اخلاق کاری بر تعهد شغلی کارکنان دارای تأثیر مثبت و مستقیم داشت. توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت های فردی ضرورت دارد. معنویت به عنوان یکی از مهم ترین فعالیت های مدیریت است. اگر قرار است سازمان ها باقی بمانند، با در نظر گرفتن توسعه و پیشرفت، آنگاه راه چاره ای جز معنوی شدن را نمی بینیم همچنین به منظور دستیابی هر چه بهتر سازمان ها به اهداف خود، داشتن کارکنان اخلاقی

و پایبند به رسالت ها و اهداف سازمان امری مهم تلقی می شود. سلامت سازمان و اخلاق کاری یکی از موارد مهم در نظام آموزشی است که رعایت آنها از موارد چالش برانگیز در بین شاغلین این حوزه می باشد. این پژوهش سعی دارد تا به بررسی رابطه بین سلامت معنوی و اخلاق کاری مدیران مدارس دخترانه شهر کرمان بپردازد. لذا مسأله اساسی و سؤال آغازین این پژوهش این است که آیا بین سلامت معنوی مدیران و اخلاق کاری آنها رابطه ای وجود دارد یا خیر؟

۲. فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه ای معنی داری وجود دارد.
فرضیه فرعی ۱: بین معنادار بودن کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه معنی داری وجود دارد.
فرضیه فرعی ۲: بین احساس همبستگی در کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه معنی داری وجود دارد.
فرضیه فرعی ۳: بین همسویی با ارزش ها در کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه معنی داری وجود دارد.

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که جامعه آماری آن شامل مدیران مدارس دخترانه شهر کرمان می باشد که تعداد آنها براساس آمار سازمان آموزش و پرورش کل استان کرمان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۲۳۱ مدرسه دخترانه می باشد که براساس فرمول کوکران تعداد ($n=160$) نفر به عنوان حجم نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه های استاندارد به شرح زیر می باشد:

پرسشنامه معنویت محیط کار میلیمن و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۳) که برای سنجش معنویت در محیط کار مدیران مورد استفاده قرار می گیرد که دارای ۲۰ سؤال می باشد که برای سنجش مؤلفه های (معنادار بودن کار، احساس همبستگی در کار و همسویی با ارزش ها در کار) استفاده می شود. نحوه امتیازدهی هم به این صورت که در کلیه سؤال ها به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، گزینه موافقم نمره ۴، گزینه نظری ندارم نمره ۳، گزینه مخالفم نمره ۲، گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، داده شده است. همی و همکاران (۱۳۹۴) از پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن (۲۰۰۳) استفاده کردند. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۰/۹۴ و مقیاس عزت نفس سازمانی ۰/۹۰ است که گویای پایانی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می باشد.

پرسشنامه اخلاق کاری سی پتی^{۱۷} (۱۹۹۰) این پرسش نامه شامل ۲۳ سؤال می باشد که ابعاد چهارگانه اخلاق کار (علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار) از دیدگاه سی پتی مورد سنجش قرار می دهد. در این پرسش نامه از مقیاس اندازه گیری لیکرت استفاده شده است. عبارات مورد استفاده به صورت، کاملاً موافق، موافق، تا حدی موافق، مخالف، کاملاً مخالف طراحی شده است که به ترتیب دارای ارزش ۵ الی ۱ می باشد و سوال معکوس نیز در پرسش نامه وجود ندارد (اشرفی، ۱۳۹۰). این پرسشنامه به دلیل زیر بنایی نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است. پایان پرسشنامه توسط نادر سلیمانی و دیگران در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی واسترس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران مورد سنجش سنجش قرار گرفته است که آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴۵ به دست آمده است. همچنین پایانی این پرسشنامه در مطالعه عنایتی و همکاران (۲۰۱۳) ۰/۸۱ تعیین شد و در این پژوهش پایایی کل ابزار ۰/۸۵، بعد روابط سالم و انسانی ۰/۷۹، بعد پشتکار ۰/۹۱، بعد دلبستگی ۰/۸۴ و بعد روح جمعی ۰/۸۶ به دست آمد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS, SAS و استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفته است.

۴. یافته ها

فرضیه اول: بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین معنویت در محیط کار و اخلاق کاری مدیران به ترتیب ۰/۲۸۶ و ۰/۲۹۹ و با p مقدار برابر با ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0.05$ است. لذا در این سطح فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رابطه رد می شود، در نتیجه بین این دو متغیر به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹⁶ - Milimen & others

¹⁷.c,petti

جدول (۱): آزمون همبستگی بین معنویت در محیط کار و اخلاق کاری

متغیر	اخلاق کاری					
آزمون	اسپیرمن		پیرسون		تاو b کندال	
معنویت در محیط کار	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری
	۰/۲۸۶	۰/۰۰۰	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۳۰۴	۰/۰۰۰
						وجود دارد

فرضیه دوم: بین معنادار بودن کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین متغیرهای معنی دار بودن کار و اخلاق کاری مدیران به ترتیب ۰/۱۷۴ و ۰/۱۸۶ و با p مقدار برابر با ۰/۰۵ و ۰/۰۳ می باشد که کوچکتر از سطح معناداری ۵٪ α است. لذا در این سطح فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رابطه رد می شود، در نتیجه بین این دو متغیر به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۲): آزمون همبستگی بین معنادار بودن کار و اخلاق کاری

متغیر	اخلاق کاری					
آزمون	اسپیرمن		پیرسون		تاو b کندال	
معنادار بودن کار	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری
	۰/۱۷۴	۰/۰۵۱	۰/۱۸۶	۰/۰۳۱	۰/۱۵۵	۰/۰۴۸
						وجود دارد

فرضیه سوم: بین احساس همبستگی در کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین متغیرهای احساس همبستگی در کار و اخلاق کاری مدیران به ترتیب ۰/۳۵۰ و ۰/۳۶۸ و با p مقدار برابر با ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از سطح معنی داری ۵٪ α است. لذا در این سطح فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رابطه رد می شود، در نتیجه بین این دو متغیر به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۳): آزمون همبستگی بین احساس همبستگی در کار و میزان اخلاق کاری

متغیر	اخلاق کاری					
آزمون	اسپیرمن		پیرسون		تاو b کندال	
احساس همبستگی در کار	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری
	۰/۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۳۶۸	۰/۰۰۰	۰/۳۱۷	۰/۰۰۰
						وجود دارد

فرضیه چهارم: بین همسویی با ارزش ها در کار و اخلاق کار در مدیران مدارس دخترانه رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین متغیرهای همسویی با ارزش ها در کار و اخلاق کاری مدیران به ترتیب ۰/۱۹۳ و ۰/۱۴۸ و با p مقدار برابر با ۰/۰۲۱ و ۰/۰۳۱ می باشد که کوچکتر از سطح معنی داری ۵٪ α است. لذا در این سطح فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رابطه رد می شود، در نتیجه بین این دو متغیر به ضرایب همبستگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۴): آزمون همبستگی بین همسویی با ارزش ها در کار و میزان اخلاق کاری

متغیر	رضایت شغلی					
آزمون	اسپیرمن		پیرسون		تاو b کندال	
همسویی با ارزش ها در کار	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری
	۰/۱۹۳	۰/۰۲۱	۰/۱۴۸	۰/۰۳۱	۰/۱۷۹	۰/۰۲۳
						وجود دارد

۵. نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه ای انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد بین معنویت در محیط کار مدیران و اخلاق حرفه ای آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که هر چه سلامت معنوی بیشتر باشد، اخلاق کاری افزایش می یابد. معنویت برای سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر اهمیت فراوانی دارد. دلیل علاقه مندی سازمان ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی، افزایش اثر بخشی سازمان است. با بهره گیری و تقویت معنویت در محیط کار بر میزان اخلاق کاری افزوده می شود. عوامل مختلفی در رابطه با اخلاق کاری نقش دارد از جمله آنها می توان کیفیت مدیریت سازمان، محیط و فضای عینی سازمان ها، بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده، انزوای فردی و احساس بی عدالتی اجتماعی را برشمرد. به هر حال اخلاق کاری در سازمان کلید رفتار اخلاقی کارکنان است و اخلاق کار ضعیف، بر نگرش شغلی افراد، سازمان و مدیران موثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می شود. مدیران کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است داشته باشند اخلاق آنان بالاتر می رود. همچنین نتایج تحقیق در رابطه با فرضیات فرعی هم نشان داد که با متغیر اخلاق کاری همبستگی مثبت و معناداری دارند. این نتایج با نتایج تحقیق ذکریایی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) و آبادری و همکاران (۱۳۹۴) اندام و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

منابع و مراجع

- [1] Rojas R. (2002). Management theory and spirituality: a frame work and validation of the independent spirituality assessment scale. [PhD Thesis]. Sarasota: Argosy University.
- [2] Mitroff IA, Denton EA. (1999). A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. USA: Jossey-Bass Inc.
- [3] Ashmos DP, Duchon D. (2000). Sprituality at work: definitions, measures, assumption, and validity claims. Toronto, Canada: the Academy of Management.
- [۴] آبادری محمود آباد، علی محمد، امیریان زاده، مژگان، امیریان زاده. (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. سال هفتم، شماره ۱، بهار ۹۵.
- [۵] صدیق عربانی، یوسف (۱۳۷۷). پرتویی از اخلاق مدیریت در اسلام. گیلان. انتشارات دانشگاه گیلان.
- [۶] اندام، رضا، منتظری، امیر، ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). رابطه بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزشی جوانان استان خراسان رضوی. فصلنامه پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۴.
- [۷] عباسی، محمود، شمسی گوشکی، احسان، ابولقاسمی، محمدجواد (۱۳۹۲). درآمدی بر سلامت معنوی. تهران. انتشارات حقوقی.
- [۸] مصباح، مجتبی (۱۳۹۲). سلامت معنوی از دیدگاه اسلام. تهران. انتشارات حقوقی.
- [9] Shellenbarger, s... (2000) . more relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends, wall street Jurnal, December 27, .P.B-1.
- [10] Mc Knight, R. (1984), spirituality in workplace in Adams, J.D. (ed). Transforming work, Alexandria. VA: milles River press.
- [11] Hinnells, R. (1995), A New Dictionary of Religions, Oxford: Blackwel/
- [12] Gibbonz, p (2000). Sprituality at work: Apretheoretical over view (MSC thesis). Londen: Brinbeek college university of Londen.
- [13] Mayer. J & Herscovitch, L. (2000) Commitment in the workplace toward a General, model, Human. Management Review. 2(9) luthans, f, (2008): Organizational Behavior. Boston: Mc Graw Hill.
- [۱۴] شیخ ذکریایی، ندا، آتش زاده شوریده، فروزان (۱۳۹۱). رابطه اخلاق رفته ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان. نشریه علمی-پژوهشی پرستاری و مامایی دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی. دوره ۲۵، شماره ۹۱، زمستان ۱۳۹۴، ص ۳۰-۲۱.
- [۱۵] سلیمانی، نادر، عباس زاده، ناصر، نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی حرفه ای شهر تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱، ص ۲۱-۳۸.