

Research Paper**Presenting a model of work ethic with emphasis on spirituality in education****Seyedeh Fatemeh Mirabedini¹, Mohammad Salehi^{2*}, Kiomars Niazazari³**

1. PhD Student in Educational Administration, Gorgan branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

2. Associate Professor, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

3. Faculty Member, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Received: 2020/5/14

Accepted: 2020/10/9

PP:99-113

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.30495/JEDU.2022.24901.4967****Keywords:**

work ethic, spirituality, education.

Abstract**Introduction:** In the social value system, the norms of society, work ethic are associated with a system of personal values, religious beliefs and past experiences and level of education.**research methodology:** In this research, in order to present the model, a qualitative approach and data foundation theory method have been used. In the qualitative stage of the research, first 26 experts were purposefully selected and semi-structured interviews were conducted. Then qualitative data analysis was performed using axial arm coding method. The Strauss and Corbin paradigm model was used for axial coding in this study.**Findings:** Spirituality was identified as a central category. Rule of ethics, psychological tendency and modernization as causal conditions, conformity of ethics with organization, cognition and spiritual space as ground conditions, existential dimensions of ethics as intervening conditions, sociability of ethics and acceptance of spirituality as strategies were considered and finally the outcomes were categorized into two individual and organizational outcomes.**Conclusion:** Spirituality in the organization is a nascent rule that can bring a powerful and deep force to people's lives.

Citation: Mirabedini Seyedeh Fatemeh, Salehi Mohammad, Niazazari Kiomars (2021). Presenting a model of work ethic with emphasis on spirituality in education. Journal of New Approaches in Educational Administration; 12(5). PP:99-113

Corresponding author: Mohammad Salehi**Address:** Associate Professor, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran**Tell:** 09111514242**Email:** drsalehi@iausari.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Nowadays, it seems that employees, wherever they work, are looking for something beyond material rewards at work. They are looking for a meaningful, hopeful job and want to balance their lives. Organizations face growing and evolving employees. And the experience of spirituality at work is associated with increased creativity, honesty, trust and commitment at work and an increase in the sense of personal development of employees. The powerful force of spiritualism will be achieved when work life is linked to the spiritual life of employees. Today's intelligent employees choose organizations to work with to help them find their full selves at work. Employees in the organization are looking for something more than satisfying material needs. But the concept of "spirituality at work" is a 21st century challenge that organizations face. Thus, its impact on all fields and scientific fields, as well as on management and organization is undeniable. There are several reasons for the need for spirituality in the workplace.

Spirituality in the organization is a nascent rule that can bring a powerful and deep force to people's lives. This powerful force will be achieved when work life is linked to the spiritual life of employees. Today's intelligent employees choose organizations to work with to help them find their full selves at work. Employees in the organization are looking for something more than satisfying material needs. One expert predicts increasing change in 21st century organizations, and believes that employees are becoming more sensitive to their jobs than ever before and achieving their success rather than their own. Financial goals are measured in terms of meeting psychological needs. . But the concept of "spirituality at work" is a 21st century challenge that organizations face. Thus, its impact in all fields and scientific fields, as well as on management and organization is undeniable.

Context:

By utilizing and strengthening spirituality in the workplace, it is possible to provide a suitable platform for the development of employees' ethical behaviors.

Goal:

The goal of present study is to investigate the effect of spirituality on the work ethic of education staff in Golestan province to provide a model

Method:

The present study has been conducted within the framework of a qualitative approach and using the data theory theory method. In this study, a semi-structured interview was used to collect data. The interview guide consisted of several main open-ended questions: 1. What is spirituality in the organization? 2. What are the main characteristics of creating spirituality? 3- Does spiritualism provide the ground for work ethic in the organization? Which allowed the interviewees to express their views and experiences as fully as possible. The research environment was Golestan Education Organization, which had at least 10 years of work experience and 5 years of management experience in the human resources department. In order to select the participants, theoretical sampling was used. In this method, the sampling process continues until the researcher reaches theoretical adequacy. For sampling, snowball sampling method was used and in-depth interviews were conducted with 26 managers and experts of the Education Organization. Of these, 17 respondents were male and 9 were female, and in terms of age, the highest frequency was related to the age group of 30 to 40 years and 40 to 50 years. Also, in terms of education level, 14 people had bachelor's degree and lower 8 people have a master's degree and 4 people have a doctorate. In terms of organizational position, 14 respondents were middle managers, 9 experts and 3 senior managers of the organization. They have been for 25 years. After completing the findings, the background model is designed based on a systematic model and by identifying the categories, spiritualism as a central category and the main categories are organized based on the paradigm model around it. These categories are: causal conditions, effective and contextual conditions, strategies and consequences.

Findings:

In the present study, Spirituality was identified as a central category. Rule of ethics, psychological tendency and modernization as causal conditions, conformity of ethics with organization, cognition and spiritual space as ground conditions, existential dimensions of ethics as intervening conditions, sociability of ethics and acceptance of spirituality as strategies Were considered and finally the outcomes were categorized into two individual and organizational outcomes

Results:

If the organization allows people to access these spiritual resources and satisfy their spiritual needs, it is very likely that people with all their being (physical, mental, emotional and spiritual) will appear in their profession and their job will have a high goal and mission. They consider and become much more emotionally and normatively committed to their profession.

In the present study, the effective dimensions and components of spiritualism on work ethic were identified and determined. , Righteous behavior and action were identified as components of the category of spiritualism. Employees in the organization who have a sense of honesty with the organization and colleagues, spontaneous effort without control over others at work, a sense of empathy and high solidarity with employees and clients,

somehow see work as the ultimate goal of life and it is an effort to Satisfaction is considered. internal. The three categories of moral sovereignty, psychological orientation and modernization were considered as causal conditions. Existence of self-sacrifice in work, improvement of work situation, achieving excellence, transcendental belief, change in attitude, family culture, etc. are the factors and conditions that cause ethical behavior among employees. Conformity of ethics with organization, cognition and spiritual atmosphere were also considered as background conditions. Individual characteristics such as compassion, self-control and empathy, etc., and ethics in the organization, ie the existence of cohesion in the organization, meaningful work in the form of the existential dimensions of ethics were selected as intervening conditions. Socialization of ethics in the form of two concepts of priority in the organization and management support were recognized as the strategies of this model. Improving the morale of employees was structured. With the expansion of each of these concepts around the spirituality of justice in the organization increases and managers avoid corruption and pay more attention to colleagues and pay attention to work values.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقاله پژوهشی

ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت‌گرایی در آموزش و پرورش

سیده فاطمه میرعابدینی^۱، محمد صالحی^{۲*} کیومرث نیاز آذری^۳

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: در نظام ارزشی اجتماعی، هنجارهای جامعه، اخلاق کاری با نظامی از ارزش‌های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته و سطح آموزش همراه است. هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان جهت ارائه مدل انجام شده است بود.

روش شناسی پژوهش: در این پژوهش به منظور ارائه مدل از رویکرد کیفی و روش نظریه داده بنیاد استفاده شده است. در مرحله کیفی پژوهش، ابتدا ۲۶ نفر از خبرگان به روش هدفمند انتخاب و مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. سپس تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش کدگذاری بازو محوری انجام شد. برای کدگذاری محوری در این پژوهش از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین استفاده شد.

یافته‌ها: دریافت‌ها معنویت‌گرایی به عنوان مقوله محوری شناسایی شد. حاکمیت اخلاق، گرایش روانی و مدرن‌شدگی به عنوان شرایط علی، هم‌نوابی اخلاق با سازمان، شناخت و فضای معنوی به عنوان شرایط زمینه‌ای، ابعاد وجودی اخلاق به عنوان شرایط مداخله‌گر، جامعه‌پذیری اخلاقیات و مقبولیت معنویت به عنوان راهبردها در نظر گرفته شدند و در نهایت پیامدها در قالب دو پیامد فردی و پیامد سازمانی دسته‌بندی شدند.

بحث و نتیجه‌گیری: معنویت‌گرایی در سازمان قاعده‌ی نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۸

شماره صفحات: ۹۹-۱۱۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

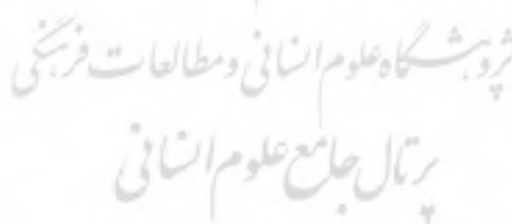


DOI:

10.30495/JEDU.2022.24901.4967

واژه‌های کلیدی:

اخلاق کاری، معنویت‌گرایی، آموزش و پرورش.



استناد: میرعابدینی سیده فاطمه، صالحی محمد، نیاز آذری کیومرث (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت‌گرایی در آموزش و پرورش. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۲ (۵): ۹۹-۱۱۳.

* نویسنده مسوول: محمد صالحی

نشانی: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

تلفن: ۰۹۱۱۱۵۱۴۲۴۲

پست الکترونیکی: drsalehi@iausari.ac.ir

مقدمه

اگرچه موضوع معنویت و گرایش به عالم معنا قدمتی به درازای عمر بشر دارد، لیکن حاکمیت دیدگاه‌های نظری ماتریالیستی از یک سو و روش‌های پوزیتیویستی از سوی دیگر سبب حذف طولانی‌مدت آن از دایره تحقیقات علمی شد. شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم جدیدی برای کار در سازمان با رویکرد تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (Griffin, 1998; Rifkin, 1995). امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده‌ای رو به رو می‌یابند و تجربه‌ی معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (Kinjerski & SkryPnek, 2001).

نیروی قدرتمند معنویت‌گرایی زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. کارکنان هوشمند امروزی، سازمان‌هایی را برای کار برمی‌گزینند که به آنان در یافتن خویشتن کامل خود در کار کمک نماید. کارکنان در سازمان به دنبال چیزی بیش از ارضای نیازهای مادی‌اند (Bradley & Kauanui, 2003). یکی از صاحب‌نظران، تغییرات فزاینده‌ای را در سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش‌بینی می‌کند و بر این اعتقاد است که کارکنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده‌اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدف‌های مالی، برحسب تأمین نیازهای روان‌شناختی می‌سنجند. (Hansen, 2001). اما مفهوم «معنویت در کار» چالش قرن بیست و یکم است که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. بدین ترتیب، تأثیرگذاری آن نیز در تمام قلمروها و حوزه‌های علمی، هم‌چنین بر مدیریت و سازمان غیرقابل انکار است. دلایل متعددی بر ضرورت معنویت در محیط کار وجود دارد (Saxena & Saxena, 2011). در واقع اخلاق مؤلفه‌ای کلیدی است که پتانسیل تأثیرگذاری بر تمامی ابعاد دیگر رفتاری را دارا می‌باشد (Downe et al, 2016, 898). سازمان‌ها به دلایل مختلف نیازمند وجود اخلاق هستند (Pérez Pulido, 2018, 4). و اخلاق کاری، یک مسئولیت اجتماعی نیز تلقی می‌شود که نه تنها افراد بلکه سازمان‌ها نیز باید این مسوولیت را مدنظر قرار دهند (Shiri, & Nasrolahi Vosta, 2016). از آنجائیکه فلسفه وجودی یک سازمان به انسان‌های آن متکی است، وجود نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری مزیتی پایدار برای سازمان به وجود خواهد آورد (Eskandari & Iran dust, 2016, 107).

نهضت معنویت‌گرایی به‌عنوان یک جریان فکری جدید هم‌چنان رو به گسترش است و عرصه‌های مختلف زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. و عرصه‌های آموزش و پرورش نیز از این جریان بی‌تأثیر نبوده است و از آن جایی که 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 باید سعی در رفع نیازها و افزایش رضایت‌مندی اعضای سازمان کنند و اثربخشی سازمان را افزایش دهند 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 این که 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.

از آن جایی که آموزش و پرورش نهادی است که با آموزش قشر نوجوان جامعه و تربیت آن‌ها سروکار دارد، وجود اخلاق کاری و معنویت-گرایی در بین کارکنان باعث خواهد شد تا آن‌ها خدماتی با عملکرد بهتر ارائه دهند، بنابراین تحقیق حاضر به دنبال ارائه و تدوین مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت‌گرایی در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، مدلی که متناسب با اصول و باورها و ارزش‌های معنوی جامعه ما باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در چهارچوب رویکرد کیفی و با به کارگیری روش نظریه داده‌بنیاد انجام گرفته است. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد، پژوهش سازمان آموزش و پرورش استان گلستان بوده است که حداقل دارای ۱۰ سال

- 1 Griffin
- 2 Rifkin
- 3 Kinjerski & SkryPnek
- 4 Bradley & Kauanui
- 5 Hansen
- 6 Saxena & Saxena

سابقه کار و ۵ سال سابقه مدیریت در بخش منابع انسانی بودند. به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان از نمونه‌گیری نظری استفاده شد، جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری به روش گلوله برفی استفاده شده است و با تعداد ۲۶ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش مصاحبه عمیق انجام شده است. پس از تکمیل یافته‌ها، مدل زمینه‌ای بر اساس مدل سیستماتیک (Strauss & Corbin, 1998) طراحی شده و با شناسایی مقوله‌ها، معنویت‌گرایی به عنوان مقوله محوری و مقوله‌های اصلی بر اساس مدل پارادایمی حول آن سازماندهی شده‌اند. این مقولات عبارت‌اند از: شرایط علمی، شرایط تأثیرگذار و زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها.

یافته‌ها

با توجه به داده‌های به دست آمده از بخش مصاحبه و مشاهدات محقق، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با کمک سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شد و بر اساس مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده، مدل نهایی تدوین گردید. در ادامه نحوه استفاده از این کدگذاری‌ها تشریح می‌شود.

گام اول: کدگذاری باز:

جدول ۱. نمونه کدهای استخراجی در مرحله کدگذاری باز

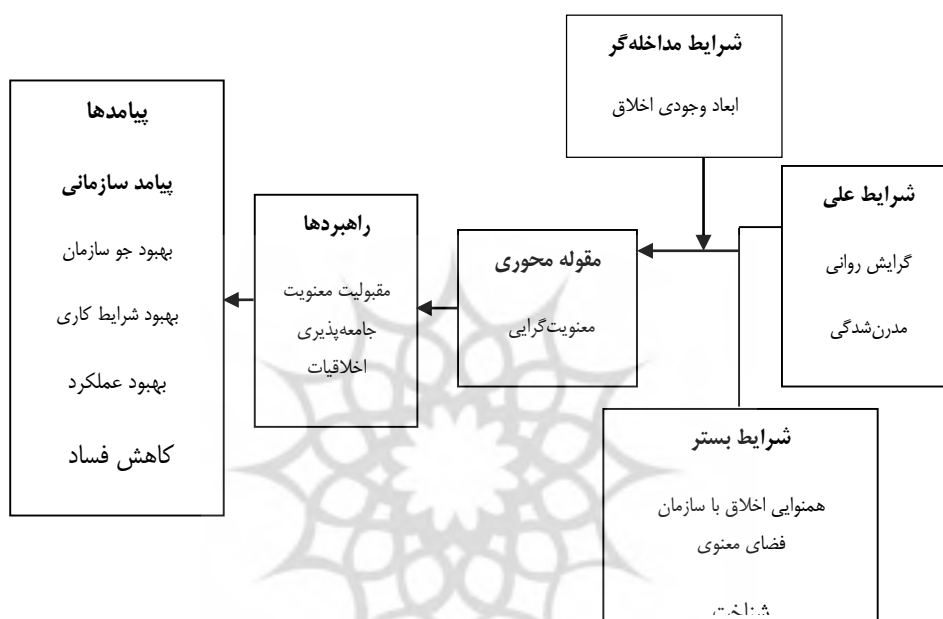
ردیف	کد	مصاحبه	فراوانی
۱	ارتباطات سازمانی	معنویت در سازمان تنها به درون سازمان و روابط درون آن مختص نمی‌شود بلکه روابط بیرون سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	۹
۲	استراتژی‌های سازمانی	به نظر من اخلاقیات باید در استراتژی‌های سازمانی ورود کند تا به صورت همه جانبه در کل سازمان نمود پیدا کند.	۶
۳	ارزش‌های سازمانی	وقتی اخلاقیات به عنوان ارزش‌های سازمانی نمود پیدا کند می‌تونه نقش برجسته‌ای بر گسترش اخلاقیات و معنویات داشته باشه.	۷
۴	اهمیت دادن به اخلاقیات	شما همین چند مدت اخیر چقدر خبر از اختلاسات مختلف در ادارات شنیدید که یکی از آن‌ها صندوق فرهنگیان بود. این‌ها به خاطر این است که ارزش‌ها از بین رفته و افراد دیگر به اخلاقیات پایبند نیستند.	۱۲
۵	ورود به فرهنگ سازمان	معنویت در سازمان ریشه در فرهنگ سازمان دارد و موجب تسهیل فرایند کاری و ارتباطات کارکنان می‌شود.	۱۰
۶	ارزش اخلاقی مثبت	به نظر من اخلاق کاری شامل ارزش‌های اخلاقی مثبت برای انجام یک شغل است.	۱۱
۷	مسئولیت‌پذیری	حس مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد و در آخر بازده کاری را افزایش خواهد داد. و هم چنین مسئولیت تمام پیامدها را می‌پذیرد و حساس و اخلاق‌مند است.	۶

گام دوم: کدگذاری محوری

جدول ۲. وضعیت میانگین و انحراف معیار ابعاد و نشانگرهای معنویت‌گرایی و اخلاق کاری

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هم‌نوایی اخلاق با سازمان	۱۴۵	۳/۵۱۸۴	۰/۷۷۸
ابعاد وجودی اخلاق	۱۴۵	۳/۲۳۲۹	۰/۷۹۸
حاکمیت اخلاق	۱۴۵	۳/۱۷۰۷	۰/۷۱۲
پیامد سازمانی	۱۴۵	۳/۴۴۶۰	۰/۴۴۶
پیامد فردی	۱۴۵	۳/۷۴۲۵	۰/۶۴۶

جامعه‌پذیری اخلاقیات	۱۴۵	۳/۷۰۷۸	۰/۵۹۴
مقبولیت معنویت	۱۴۵	۳/۸۹۷۷	۰/۶۰۳
گرایش روانی	۱۴۵	۳/۷۷۶۸	۰/۵۳۸
مدرن‌شدگی	۱۴۵	۳/۸۰۵۲	۰/۵۸۲
شناخت	۱۴۵	۴/۰۴۱۴	۰/۶۶۶
معنویت	۱۴۵	۳/۸۴۰۸	۰/۵۳۹
فضای معنوی	۱۴۵	۴/۱۶۴۱	۰/۶۱۷



شکل ۱. مدل اخلاق کاری

گام سوم: کدگذاری انتخابی :

در آخرین گام تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها بهبود یافته و در قالب نظریه‌ای منسجم، یکپارچه شدند. کدگذاری انتخابی، مهم‌ترین مرحله نظریه‌پردازی است که محقق در آن مقوله اصلی را با مقوله‌های دیگر ارتباط می‌دهد و ارتباط آن‌ها را اثبات و مقوله‌هایی را که احتیاج به بهبود و بازنگری دارد، اصلاح می‌کند. در ادامه به تشریح مدل و مقوله‌های اصلی آن می‌پردازیم.

مقوله محوری

جدول ۳. اجزای مقوله محوری

مقوله	مفاهیم	کد
مقوله محوری	اعتقادات معنوی	اندیشه
معنویت‌گرایی		توکل
		اعتقاد به قیامت
	ارزش‌های معنوی	اخلاص

تقوی	
صمیمیت	
دلسوزی	
همدردی	
عملگرایی	
رفتار صالح	رفتار معنوی
عمل صالح	

شرایط علی

شرایط علی حوادث، وقایع و اتفاقاتی هستند که به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می‌انجامد، شرایط علی در داده‌ها اغلب با واژگانی نظیر وقتی، درحالی که، از آن‌جا که، به سبب و به علت بیان می‌شود. حتی زمانی که چنین نشانه‌هایی وجود ندارد محقق می‌تواند با توجه به خود پدیده و با نگاه منظم به داده‌ها و بازبینی رویدادها و وقایعی که از نظر زمانی مقدم بر پدیده مورد نظرند، شرایط علی را بیابد. در این پژوهش، سه مقوله «حاکمیت اخلاق»، «گرایش روانی» و «مدرن‌شدگی» به عنوان شرایط علی در نظر گرفته شده است.

جدول ۴. اجزای شرایط علی

مقوله	مفاهیم	کد
		انجام وظایف به بهترین نحو
	اخلاق‌مداری کارکنان	بهبود وضعیت کاری ایثار در کار انسانیت
		قبول داشتن قدرت برتر
		توجه به ارزش‌های متعالی
حاکمیت اخلاق	اخلاقیات برتر	مشخص شدن غایت وجودی توجه به ارزش‌ها
		حاکمیت اخلاق در سازمان
		توجه به نیاز روحی
	روحیه تعالی طلب	دستیابی به تعالی
		توجه به شخصیت انسان
		سکوت ذهن
		ثبات روانی
		بی‌تفاوت نسبت به مادیات
	جذب آثار روانی شدن	توجه به روان
گرایش روانی		دریافت حال خوب
		سازماندهی استرس
		باور فرامادی

شرایط علی

سازمان‌دهی تنش اخلاقی	
خواندن نماز	
روزه گرفتن	
شفا یافتن از بیماری	تجربه فرامادی
توسل به ائمه	
رویای صادقانه	
پیشگویی‌ها	
فرهنگ مدرن	
آموزش‌های مدرن	
تغییر در نگرش	جامعه مدرن
تغییرات نسل‌ها	
فرهنگ خانوادگی	مدرن‌شدگی
دسترسی راحت به اطلاعات در سراسر دنیا	
وجود اطلاعات در همه زمینه‌ها	علم مدرن
گسترش اینترنت	

شرایط زمینه‌ای

جدول ۵. اجزای شرایط زمینه‌ای

مقوله	مفاهیم	کد
		ارتباطات سازمانی
		استراتژی‌های سازمانی
	ورود به ساختار سازمان	ارزش‌های سازمانی
	هم‌نوایی اخلاق یا سازمان	اهمیت دادن به اخلاقیات
		ورود به فرهنگ سازمان
		ارزش اخلاقی مثبت
شرایط زمینه‌ای		شناخت عمیق از جهان هستی
		شناخت خدا
	شناخت ابعاد معنویت	شناخت دین
		شناخت اولیای الهی
		فضای مساوات و برادری
		دوری از تجملات
فضای معنوی	معنویت در محیط کار	فضا و محیط کاری شاد
		فضای مبتنی بر همکاری
		فضای شایسته‌سالاری

شرایط مداخله‌گر

جدول ۶. اجزای شرایط مداخله‌گر

مقوله	مفاهیم	کد
شرایط مداخله‌گر	ابعاد وجودی اخلاق	مسئولیت‌پذیری
		برتری‌جویی
		صادق بودن
		احترام به دیگران
		احترام به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان
	اخلاق در سازمان	عدالت و انصاف
		همدلی
		دلسوزی
		خودکنترلی
		ایجاد انسجام در سازمان
		کار با معنا
		کارکنان منضبط‌تر
		کاهش فساد اداری

راهنما

جدول ۷. اجزای راهنما

مقوله	مفاهیم	کد
راهنماها	اولویت دادن به اخلاقیات	مشارکت در انجام امور خیریه
		تشویق کارهای اخلاقی
		بها دادن به کارهای اخلاقی
		توجه به روان کارکنان
		آموزش اخلاقیات
	آموزش اخلاقیات	مطالعه کتاب
		برگزاری کلاس‌هایی جهت بهبود روحیه
		برگزاری تفریحات و جشن‌ها
		اخلاق‌مداری کارکنان
		ایجاد جو اخلاق‌مداری در سازمان
مقبولیت معنویت	حمایت مدیریت	زمینه ورود اخلاق در فرهنگ سازمان
		تشویق کارکنان اخلاق‌مدار
	الگوگیری مدیریت	بها دادن به اخلاقیات

جدول ۸. اجزای پیامدها

مقوله	مفاهیم	کدها
		افزایش عدالت
		عدم فساد در مدیران
		اهمیت دادن به همکاران
		توجه به ارزش‌های کاری
		افزایش صمیمیت
	بهبود جو سازمان	ارتباطات مؤثر
		ایجاد صفات اخلاقی
		تعهد مدیر به اخلاق
		روحیه مثبت‌گرایی
		کمک به هم‌نوعان
		رفتار شهروندی
پیامد سازمانی		ایجاد عوامل انگیزشی
		بهادادن به کار
	بهبود شرایط کاری	بها دادن به کارکنان
		کاهش هزینه‌های عملکرد
		افزایش انضباط فردی
	بهبود عملکرد	بهبود عملکرد کلی سازمان
		کاهش هزینه‌های عملکرد
		کاهش رفتار غیراخلاقی
	کاهش فساد اخلاقی	معنا بخشیدن به کار
		درمان درد سازمان امروزی
		افزایش تمایل به کار
		حس اتصال به خوبی‌ها
		حس یک نیروی الهام بخش
پیامد فردی	بهبود روح و روان کارکنان	دید مناسب نسبت به خود
		نیروی وحدت‌بخش
		تعهد

پیامدها

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مصاحبه انجام شده هم‌نوایی با اخلاق سازمان، ابعاد وجودی اخلاق، حاکمیت اخلاق، پیامد سازمانی، پیامد فردی، جامعه-پذیری اخلاقیات، مقبولیت معنویت، گرایش روانی، مدرن‌شدگی، شناخت، معنویت‌گرایی، فضای معنوی از ابعاد و نشانگرهای معنویت‌گرایی و اخلاق کاری می‌باشند. پیامدهای معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری در دو سطح سازمانی و فردی قابل تحلیل است که مؤلفه‌های سطح سازمانی آن؛ بهبود جو سازمانی، بهبود شرایط کاری، بهبود عملکرد و کاهش فساد اخلاقی است و مؤلفه‌های سطح فردی آن؛ بهبود روح و روان کارکنان می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که حاکمیت اخلاق، گرایش روانی و مدرن‌شدگی از ابعاد شرایط علی هستند و اخلاق-

مداری کارکنان، اخلاقیات برتر، روحیه تعالی طلب، همچنین جذب آثار روانی شدن، تجربه فرامادی، جامعه مدرن و علم مدرن از مؤلفه‌های عوامل علی هستند. شاخص‌های مؤلفه‌ی اخلاق‌مداری کارکنان از بعد حاکمیت اخلاق، انجام وظیفه به بهترین نحو، بهبود وضعیت کاری، ایثار در کار، انسانیت است. شاخص‌های مؤلفه‌ی اخلاقیات برتر از بعد حاکمیت اخلاق شامل؛ قبول داشتن قدرت برتر، توجه به ارزش‌های متعالی، مشخص شدن غایت وجودی، توجه به ارزش‌ها و حاکمیت اخلاق در سازمان می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد ابعاد وجودی اخلاق از ابعاد عوامل مداخله‌گر هستند و خصوصیات فردی و اخلاقی در سازمان از مؤلفه‌های متغیر مداخله‌گر می‌باشند و به عنوان راهبردها شناخته شدند. شاخص‌های مؤلفه‌ی خصوصیات فردی از بعد، ابعاد وجودی اخلاق؛ مسئولیت-پذیری، برتری‌جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، عدالت و انصاف، همدلی، دلسوزی و خودکنترلی است. شاخص‌های مؤلفه‌ی اخلاق در سازمان از بعد، ابعاد وجودی اخلاق شامل؛ ایجاد انسجام در سازمان، کار با معنا، کارکنان منضبط‌تر، کاهش فشار اداری است. هم‌نوایی اخلاق با سازمان و شناخت، و فضای معنوی از عوامل زمینه‌ای اثرگذار معنویت بر اخلاق کاری کارکنان آموزش و پرورش است. ورود به ساختار سازمان، ورود به فرهنگ سازمان و شناخت ابعاد معنویت، و معنویت در محیط کار از مؤلفه‌های عوامل زمینه‌ای معنویت‌گرایی هستند. راهب ردها یا کنش‌ها، اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حلی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند. براساس نتایج بدست آمده از داده‌ها کلیه روابط در مدل ساختاری متغیر راهبردها مورد تأیید قرار می‌گیرند و در خصوص شاخص‌های برآزش مدل نیز برآزش ساختاری مدل متغیر راهبردها پذیرفتنی است. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد که جامعه‌پذیری اخلاقیات و مقبولیت معنویت از ابعاد راهبردهای معنویت‌گرایی و اخلاق کاری است و اولویت دادن به اخلاقیات، آموزش اخلاقیات و معنویت‌گرایی در سازمان و حمایت مدیریت نیز از مؤلفه‌های راهبردهای معنویت‌گرایی است.

در پژوهش حاضر ابعاد و مولفه‌های تأثیر گذار معنویت‌گرایی بر اخلاق کاری شناسایی و تعیین شد و با بررسی‌های انجام شده دریافتیم که اعتقادات معنوی، ارزش‌های معنوی از جمله اخلاص، تقوی، صمیمیت و رفتار معنوی شامل عمل‌گرایی، رفتار و عمل صالح به عنوان مولفه‌های، مقوله معنویت‌گرایی شناسایی شدند. کارکنانی که در سازمان از حس صداقت با سازمان و همکاران، تلاش خودجوش و بدون کنترل دیگران در کار، احساس همدلی و همبستگی بالا با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، به گونه‌ای کار را هدف غایی زندگی می‌دانند و آن را کوششی برای ارضای نیاز درونی تلقی می‌کنند. سه مقوله حاکمیت اخلاق، گرایش روانی و مدرن‌شدگی به عنوان شرایط علی در نظر گرفته شد. وجود ایثار در کار، بهبود وضعیت کاری، دستیابی به تعالی، باور فرامادی، تغییر در نگرش، فرهنگ خانوادگی و ... عوامل و شرایطی هستند که باعث بروز رفتار مبتنی بر اخلاق در بین کارکنان می‌شود. هم‌نوایی اخلاق با سازمان، شناخت و فضای معنوی نیز به منزله شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شدند. خصوصیات فردی از جمله دلسوزی، خودکنترلی و همدلی و ... و اخلاق در سازمان یعنی وجود انسجام در سازمان، کار با معنا در قالب ابعاد وجودی اخلاق به عنوان شرایط مداخله‌گر انتخاب شدند. جامعه‌پذیری اخلاقیات در قالب دو مفهوم اولویت در سازمان و حمایت مدیریت به عنوان راهبردهای این مدل شناخته شدند و در نهایت پیامدهای مدل در قالب دو پیامد سازمانی و پیامد فردی در قالب مقوله‌های بهبود جو سازمانی، بهبود شرایط کاری، بهبود عملکرد و بهبود روح و روان کارکنان ساختار بندی شدند. با گسترش هر یک از این مفاهیم حول محور معنویت‌گرایی عدالت در سازمان افزایش پیدا کرده و مدیران از فساد دوری می‌کنند و اهمیت دادن به همکاران و توجه به ارزش‌های کاری پررنگ‌تر می‌شود. صمیمیت افزایش پیدا می‌کند. ارتباطات مؤثر شکل جدی‌تری به خود می‌گیرد. روحیه مثبت‌گرایی و کمک به هم‌نوعان، بها دادن به کار، معنا بخشیدن به کار در افراد نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کند. کارکنان انگیزش بیشتری برای انجام کار خواهند داشت و با رضایت بیشتری کار می‌کنند و در نتیجه عملکرد کلی سازمان افزایش و هزینه‌های عملکرد کاهش پیدا می‌کند و برای محقق شدن پیامدها ضروری است تا راهبردها اجرایی شوند. به اخلاقیات اولویت داده شود؛ کارکنان در انجام امور خیریه مشارکت نمایند و به کارهای اخلاقی بها داده نسبت به انجام آن تشویق شوند و به روان کارکنان نیز توجه شود. با برگزاری کلاس‌هایی جهت بهبود روحیه و آموزش اخلاقیات و برگزاری جشن‌ها در مورد باورها و ارزش‌های معنوی اخلاق کاری کارکنان را ارتقا بخشند و جو اخلاق‌مداری در سازمان را گسترش داده و زمینه ورود اخلاق در فرهنگ سازمان را فراهم نموده و به اخلاقیات بها داده تا مقبولیت معنویت ایجاد شده در نتیجه اخلاق کاری حاصل می‌شود و نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات (Khodami & Asanloo, 2015) به این نتیجه دست یافتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به واسطه ایجاد عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی به رفتار اخلاقی در کارکنان منجر می‌شود. (Tholai, 2009) عوامل تأثیرگذار بر اخلاق کاری کارکنان را در سه سطح بیرون سازمانی، درون سازمانی و فردی دسته‌بندی می‌کند. نگرش، خودکنترلی، ارزش‌ها و باورها، ساختار و فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ جامعه، اقتصاد، مذهب و ... جز عوامل شناسایی شده این محقق بودند و تحقیقات (Ebrahimpour et al., 2017) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنا داری دارند. و کار با معنا، احساس همبستگی، هم‌سوئی ارزش‌ها و معنویت در محیط کار، تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان را پیش-

بینی می‌کنند و به این نتیجه رسیدند که با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد و هم‌چنین تحقیقات (Moeini Kia et al, 2019) که در پژوهش خود با عنوان تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نشان دادند که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان و با فساد اداری و بین اخلاق حرفه‌ای و فساد اداری و هم‌چنین بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد، رابطه معناداری وجود دارد و مدل چند سطحی بررسی روابط بین معنویت در محل کار، جو اخلاقی و نتایج (Otaye, 2019) و (Nurameli, 2020) با عنوان مجموعه اطلاعات رفتار کاری و اخلاق اسلامی معلمان برونئی هم‌راستا بوده و یافته‌ها را تأیید می‌کنند.

نتیجه‌گیری

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد در نهایت باید توجه داشت که کارکنان دوست دارند تا کارهای با معنا انجام دهند، تمایل دارند تا در حرفه‌ای مشغول به کار شوند که ارزش‌هایش با ارزش‌های فردی خودشان هم‌سو و هماهنگ است و دوست دارند تا لذت را در کارشان تجربه کنند. اگر سازمان به افراد اجازه دهد که به این منابع معنوی دست یابند و نیازهای معنویشان را ارضا کنند به احتمال بسیار زیاد افراد با تمام وجودشان (فیزیکی، روحی، احساسی و معنوی) در حرفه خود ظاهر خواهند شد و شغلشان را دارای هدف و رسالتی والا در نظر می‌گیرند و از نظر عاطفی و هنجاری بسیار بیشتر به حرفه‌شان متعهد می‌شوند. این رفتارها باعث خواهد شد تا کارکنان ارزش‌های اخلاقی را در کار خود مدنظر قرار دهند، و در نتیجه اخلاق کاری ارتقا یابد و راهبردها محقق شوند.

ملاحظات اخلاقی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Ali Safari et al., (2017). Behavioral Consequences of Spirituality in the Workplace, Transformation Management Research Journal, Year 11, Issue 21, Spring and Summer 2017 [in Persian].
2. Ansari, M. & Saberi, R. (2017). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Work Ethics (Case Study: Farhangian University Staff). Third National Conference on Educational and Social Psychology, Islamic Azad University of Kerman Branch [in Persian].
3. Bordbar, H., & Askari Matin, S. (2013). Spirituality and Theism in Organizations: Characteristics of a Theistic Management. Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 6, 61-79.
4. Bradley & Kauanui K. (2003). Comparing Spritiruality on three Southern California College Campuses. Organizational Change Management, 16(4), 448-462.
5. Cascio, W. F. (2013). Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York. Me Grand-Hill International Edition Inc.
6. Danaeifard et al. (2017), Qualitative Research Methodology in Management: Comprehensive Approach, First Edition, Tehran, Publisher; Eshraghi, Saffar [in Persian].
7. Nurameli (2020). Dataset on islamic ethical work behavior among bruneian malay muslim teachers with measures concerning religiosity and theory of planned behavior aminnuddin, academy of brunei studies, universiti brunei darussalam, brunei [in Persian].
8. Davoodi, A.M. & Bahadori, S. (2017). determining affecting factors on efficiency of professional ethics from the viewpoint of teachers of Qom province. New Approaches in Educational Administration, 8(31), 165-186 [in Persian].
9. Downe, J., Cowell, R., & Morgan, K.(2016). What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? Public administration review, 76(6), 898-909.
10. Ebrahimpour et al. (2017), Analysis of the role of spirituality in the workplace in the development of ethical behavior of university staff, Quarterly Journal of Management in Islamic University, Year 6, Issue 2, Fall and Winter 2017 [in Persian].

11. Eskandari, S. & Irandust, M. (2016). The Relationship between Job Ethics & Organizational Citizenship Behavior with Organizational Performance. *Ethics in science and Technology*, 10 (4), 107-114 [in Persian].
12. Flint, D., Gammelgaard, B., Manuj, I., & Pohlen, T. L. (2012), A reviewer's guide to the grounded theory methodology in logistics and supply chain management research. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 42(8/9), 784-803.
13. Foo, C. Teck (2012). New paradigm, a socio spirituality research on succession in leadership. *Chinese Management Studies*, 6 (4), 539-567.
14. Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
15. Geigle, D. (2012). Workplace Spirituality Empirical Research: A Literature Review. *Business and Management Review*, 2(10), 14 - 27.
16. Gibbons, P. (1999). *Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview*, MSC. Thesis – Birnbeck College, University of London.
17. Golparvar, M. & Nadi, M. A. (2016). Relationship Between Islamic Work Ethics, Equity and Love of Money with Teachers' Job Satisfaction. *New Approaches in Educational Administration*, 6(23), 1-22 [in Persian].
18. Griffin, D.R. (Ed.) (1998). *Spirituality and Society: Postmodern Spirituality, Political Economy and Art*, Executive, No.10, pp. 8-17.
19. Hansen, L.S. (2001), Integrating Work, Family and Community Through Holistic Life Planning, *Career Development Quarterly*, 49, 261-277.
20. Kegans L. Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations. *Performance Improvement Quarterly* 2009; 22(3): 83-94.
21. Khodami, S. & Asanloo, B. (2015). Designing Ethical Behavior Model of Employees with Emphasis on the Role of Ethical Values of Organization. *Ethics in science and technology*, 10(1), 95-105 [in Persian].
22. Kinjerski, V., & Skrypnik, B. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground [Electronic Version]. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
23. Marek, T., Karwowski, W., Frankowicz, M., Kantola, J., & Zgaga, P. (2018) *Human Factors Of A Global Society: A System Of Systems Perspective*. New York: CRC Press.
24. McCuddy, M.K. & Pirie, W.L. (2007). Spirituality, stewardship, and financial decision-making. *Managerial Finance*, 33 (12), 957-969.
25. Meriac, J.P., Woehr, D.J. & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: an examination of measurement equivalence across three cohorts. *Business and Psychology*, 25 (2), 315-324.
26. Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Islamic Marketing*, 3 (2), 139-154.
27. Moeini Kia et al. (2019), Analysis of the relationship between spirituality in the workplace and corruption: The mediating role of professional ethics, *ethics in science and technology*, 14 (2): 92-98 [in Persian].
28. Otae et al (2019)-A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, Ethical climate and outcomes: A social cognitive Theory perspective. *Journal of Business Ethics*.
29. Pérez Pulido, M. (2018). *Ethics Management in Libraries and Other Information Services*. Chandos Publishing.
30. Pourkiani, M. & Ashjaei, A. (2012). *Spiritual Intelligence and its Functions*. Tehran: Islamic Azad University [in Persian].
31. Rathee et al. (2020), workplace spirituality :A comparative study of various models . *Jindal journal of Business Research*. 9 (1) 27 _ 40.
32. Rifkin, y. (1995). *The end of work: Technology, Job and Your Future*, New York: Putman .
33. Salehi M, & Dadgar Z. (2016). The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. *Iran J Bioethics*, 6(20), 33-46 [in Persian].

34. Sapta A., Hermawan, A., Hubeis, M. & Affandi, M. J. (2013). Effect of ESQ Training (Training of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence) to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Information Technology and Business Management*, 11 (1), 40- 55.
35. Saxena, A., & Saxena, A. (2011). Workplace Spirituality: A Basic Pillar for Modern Management. *International Journal of Management Research and Review*. 1(2).
36. Shiri, A. & Nasrolahi Vosta, S.(2016). The Effect of Transcendental Leadership on Ethical Responsibility: The Role of Spirituality in Workplace. *Evolution Management Studies*, 26(84), 33-51 [in Persian].
37. Shojaie, S , Barani, G & Seyyedrezaie, S H. (2013). Necessity of Implementation of Workplace Spirituality and its Administrative Strategies. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. Vol., 2 (2), 245-248 [in Persian].
38. Strauss, A. & Corbin, J.M. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, Inc.
39. Tholai, R.(2009). Factors Influencing the Ethical Behavior of Employees in the Organization. *Human Development of Police*, 6 (25), 43-48 [in Persian].
40. Won Moon Et Al. (2018). Dose Employees' Spirituality Enhance Job Performance? The Mediating Roles Of Intrinsic Motivation And Job Crafting. Springer Science Business Media, LLC, Part Of Springer Nature 2018.

