



نقش میانجی رفتار اخلاقی در مدلسازی تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار؛ واکاوی دیدگاه معلمان

فرهاد نژادحاجی علی ایرانی^۱ - علی هدایت فسندوز^۲

چکیده

سیرت قلب اخلاقیات در سازمان است. هدف از این پژوهش، تبیین تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار با میانجی گری رفتار اخلاقی است. تحقیق فوق به لحاظ هدف کاربردی و از حیث جمع آوری داده ها توصیفی - همبستگی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان شهرستان نقده می باشد که به کمک فرمول کوکران، ۲۹۷ نفر برای نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه سیرت نیکوی نصر اصفهانی (۱۳۹۱) با پایایی ۰/۹۷، پرسشنامه معنویت در محیط کار (۲۰۰۳) با پایایی ۰/۹۶ و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۳) با پایایی ۰/۹۴ استفاده شد. پرسشنامه ها از روایی واگرا و روایی همگرایی مناسب برخوردار بودند. به منظور آزمون نیکویی برازش از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی تحلیل صورت گرفت. نتایج تحلیل نشان داد، سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی تاثیر مثبت و معناداری دارد. سیرت نیکو به میزان ۷۹٪ از تغییرات معنویت در محیط کار را به طور مستقیم تبیین می کند. متغیر سیرت نیکو به طور غیر مستقیم با متغیر میانجی گری رفتار اخلاقی ۱۹٪ (ضریب مسیر ۰/۸۸×۰/۲۱) بر متغیر معنویت در محیط کار تاثیر دارد و رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار تاثیری معادل ۰/۲۱ دارد. تاثیر سیرت نیکو بر ابعاد، احساس همبستگی با کار و همسویی با ارزش های سازمان، معادل ۰/۹۵ و بر بُعد کار با معنا، معادل ۰/۸۳ می باشد.

واژگان کلیدی: رفتار اخلاقی، معنویت در محیط کار، سیرت نیکو، معادلات ساختاری

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

^۲ مدرس، گروه علوم تربیتی، واحد نقده، دانشگاه آزاد اسلامی، نقده، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

اخلاقیات در سازمان است به گونه ای که فلاسفه یونان (مثل ارسطو)، سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند و معتقد بودند افرادی که سیرت نیکو دارند تقریباً همیشه مطابق با سیرت خود عمل می‌کنند (نصر اصفهانی و شکرچی زاده، ۱۳۹۴: ۱۵۶). بارکر و کوی (۲۰۰۳) شاخص‌های سیرت را هفت عامل: صداقت، شجاعت، تواضع، شوخ طبعی، حکمت، شور و اشتیاق و غم خواری می‌دانند (عابدی شریانی و همکاران، ۱۳۹۴). پابندی افراد به ارزشها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود. گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، اما افراد در مورد چیستی آن به ندرت توافق دارند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹). این پژوهش به دنبال تبیین تاثیر سیرت نیکو به عنوان یک اصل اخلاقی بر معنویت در محیط کار می‌باشد و با وارد کردن سازه رفتار اخلاقی کارکنان به عنوان میانجی در پی سنجش تاثیر متغیر میانجی بر معنویت در محیط کار می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

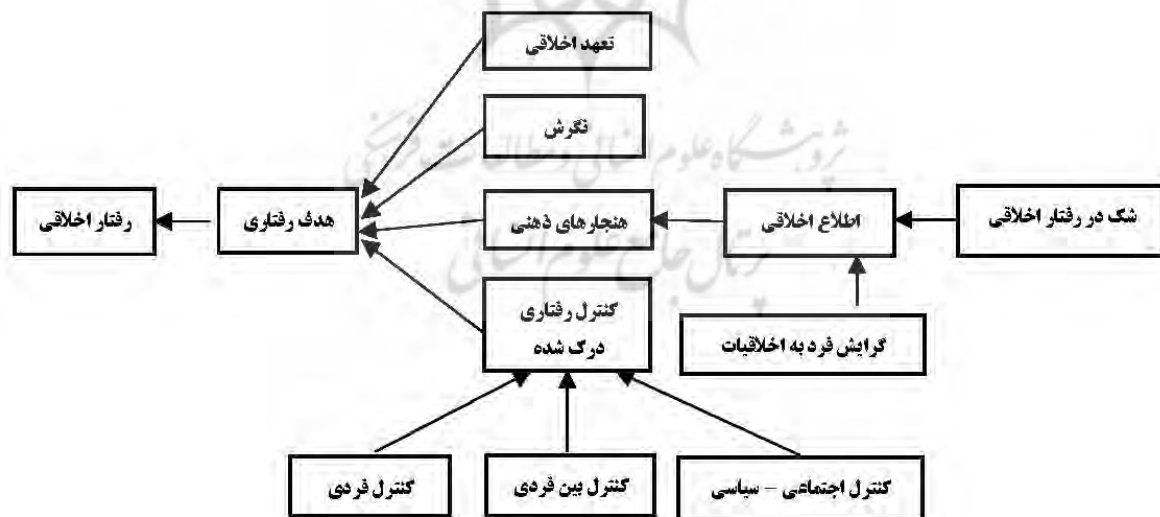
معنویت در محیط کار: معنویت در محیط کار از دیدگاه اسلام در قالب اخلاق کار اسلامی بیان می‌شود. اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، بخشش، گذشت و غیره تشویق می‌کند (گیلانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۹). ابعاد معنویت در کار پژوهش حاضر شامل، کار با معنا: یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق، معنا و مفهوم در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره، سطح فردی تعامل دارند (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶). احساس همبستگی: این بعد که در سطح گروهی مطرح است. همبستگی در محیط کار مبتنی بر این باور است که افراد یکدیگر در پیوند با هم می‌دانند و بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد (میلیمن و همکاران، ۲۰۱۳:

انسان موجودی معنوی است که وجودش در رابطه‌ی میان خالق و مخلوق از بُعد معنوی قابل درک است (زکیه و همکاران، ۲۰۱۷: ۱). کارکنان دارای سیرت نیکو در انجام کارهای روزمره خود با تکیه بر معنویت کارها را به بهترین وجه ممکن انجام می‌دهند. معنویت به انسان بینش جدیدی نسبت به خود می‌دهد و به طور شگفت‌انگیزی اعتماد به نفس را بالا می‌برد و باعث می‌شود فرد در کارش ثبات بیشتری داشته باشد (بیگ زاد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۸). مفهوم سازی معنویت در کار که توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، صورت گرفته است، شامل سه بُعد متناظر بر فرد، گروه و سازمان است که در آن کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و هم سویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی مطرح می‌شود. معنویت در محیط کار منجر به ایجاد انگیزه مثبت در کارکنان می‌شود و نوآوری آنان را افزایش می‌دهد (فین قیدا، ۲۰۱۷: ۱۷۰). بی تردید ارتباطات گسترده سازمان‌ها نیازمند کارمندان و مدیران صادق و با سیرت نیکو برای پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و تغییر تحولات ناشی از پویایی محیطی است و از سوی دیگر رفتار اخلاقی در مراودات روزمره مدیران با کارکنان و ارباب رجوع امری اجتناب‌ناپذیر است. توجه به رفتار اخلاقی تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر پذیری را کاهش می‌دهد (بهشتی فر و نکویی مقدم، ۱۳۹۸: ۶۸). رفتار اخلاقی رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان و تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، به کار می‌رود (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲). سیرت نیکو می‌تواند عاملی تاثیرگذار در انجام رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها باشد. فضیلت و سیرت دو بخش جدایی‌ناپذیرند و سیرت، قلب

۲۹). همسویی ارزش ها: همسویی با ارزش‌های سازمان به این معنا است که کارکنان سازمان باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان توجه دارد (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶). معنویت در محیط کار به معنی فرهنگ معنوی است که کارکنان با ذهن و روح خود آن را به رسمیت می‌شناسند (موکرجی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ۴). معنویت در محیط کار تبدیل به جنبه‌ی قابل توجهی از فرهنگ سازمانی شده است (موکرجی، ۲۰۱۶؛ ۱).

رفتار اخلاقی: رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی هر کدام از کارکنان سازمان می‌تواند نگرشی در مشتریان سازمان ایجاد کند که موفقیت یا عدم موفقیت آن سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بررسی پیشینه نظری نشان می‌دهد که میزان برخورداری فرد از معنویت سازمانی و تعهد سازمانی می‌تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان اثرگذار باشد (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ۲). سازمان‌هایی که در آنها کارکنان با سیرت نیکو و

در یک محیط معنوی به مشتریان خود خدمات ارائه دهند، رفتارهای اخلاقی را مد نظر قرار خواهند داد. مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های توافق شده در هر جامعه‌ای وجود دارد که به عنوان اصول اخلاقی شناخته می‌شود (بوس تارد، ۲۰۱۷؛ ۴). اخلاق خوب در کسب و کار مطلوب است، زیرا باعث ایجاد اضطراب مثبت مانند اعتماد و تعهد به ذینفعان می‌شود که به نوبه خود به اطمینان از عملکرد بلند مدت کمک می‌کند (برونر، ۲۰۰۷؛ ۳۸). زمانی بین کارکنان و مدیران اعتماد وجود خواهد داشت که رفتار اخلاقی در محیط کار وجود داشته باشد (کولونی، ۲۰۱۲؛ ۴۷). توسعه مهارت‌های رفتار اخلاقی در دبیران آینده یک شایستگی کلیدی برای مدارس است زیرا رفتار اخلاقی بخشی از هویت حرفه‌ای و عملکرد دبیران است (بایراکتروا^۳، و وودکوک^۴، ۲۰۱۷؛ ۱۱۲۹). مدل رفتار اخلاقی که توسط بایراکتروا و وودکوک (۲۰۱۷) ارائه شده، مدلی برای پیش بینی آگاهی اخلاقی و رفتار اخلاقی می‌باشد که به شکل زیر می‌باشد.



اطلاع اخلاقی ← هدف رفتاری و اخلاقی

سیرت نیکو

آموزش خلق و خوی شایسته که موجبات سعادت دنیا و آخرت انسان ها را فراهم سازد، یکی از آموزه‌های مهم ادیان الهی است. سیرت نیکو، اشاره به معنویت یا پایداری اخلاقی دارد که می‌تواند به عنوان ویژگی فطری و اجتماعی قابل شناخته شود و شامل درستکاری، اخلاص، همدلی و صداقت می‌شود (وولی، و استیسی، ۲۰۱۶؛ ۶). دین اسلام به همه ابعاد حیاتی انسان توجه دارد و متناسب با نیازهای واقعی آنها برنامه‌هایی عرضه کرده است که به عنوان کامل‌ترین دین الهی دارای بهترین دستورالعمل‌ها در اداره جامعه و سازمان است، پیامبر اسلام (ص) نیز مصداق کامل این امر هستند. با نظرخواهی از نخبگان علوم اسلامی و استادان مدیریت از طریق روش دلفی برخی از ویژگی‌های سیرت نیکوی براساس آموزه اسلامی عبارتند: حسن خلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپا داشتن حق و عدل و دلسوزی (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱). حُسن خُلق: خداوند متعال پیامبر اسلام را به خاطر خلق نیک می‌ستاید. و إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (قلم؛ ۴). شرح صدر: خدای متعال از "شرح صدر" در قرآن بعنوان موهبت عظیم به پیامبر خود، یادآوری می‌کند: «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ»؛ آیسینه تور اوسیع و گشاده نساختیم (انشراح؛ ۱) پایبندی به عهد و پیمان: الَّذِينَ يَوْفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ؛ آنها کسانی هستند که به عهد الهی وفا می‌کنند و پیمان را نمی‌شکنند (رعد؛ ۲۰). عدم احتجاج: احتجاج به معنای حایل و مانع است و رسول خدا (ص) پرهیز داشت که میان وی و مردم مانع و حایلی باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم آن حضرت با مردم باشد. بر پاداشتن حق و عدل: امیرمؤمنان (ع) آن گاه که سخن از مدیریت به میان می‌آورد، نخستین چیزی که بدان توجه می‌دهد، قرارگرفتن هرکس، براساس شایستگی‌هایش، در جای مناسب است و این مفهوم عدالت در این حوزه است (دلشاد تهرانی،

۱۳۸۹). دلسوزی: مدیر باید همچون پدری مهربان قلبا زیر دستان را دوست بدارد و به آنان مهر بورزد (نجفیان ولسانی، ۱۳۹۳).

پیشینه تجربی پژوهش

بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نتیجه گرفتند معنویت محیط کاری هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی و هم در سطح سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان تأثیر دارد. از طرف دیگر، معنویت در سطح فردی بر بعد رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مؤثر است و در سطح گروهی بر بعد نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت و رفتارمدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مؤثر است. در سطح سازمانی نیز بر بعد ادب و نزاکت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مؤثر است.

بار خدا و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که اثر رگرسیونی مستقیم رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۶۷)، اثر رگرسیونی غیرمستقیم آن برابر با (۰/۱۳) و اثر رگرسیونی کلی رهبری معنوی بر معنویت در کار برابر با (۰/۸۰) بود. بنابراین می‌توان گفت که عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تأثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دبیران دارد.

بهشتی فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، نشان دادند بین رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اساس پژوهش‌های موجود می‌توان معنویت را پایه عمیق تری برای اخلاق کسب و کار بین المللی نسبت به برنامه‌های قانونی اخلاق مبتنی بر دستور دانست (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ۴).

نتیجه رسیدند که، ۶۰ درصد کارکنان مورد بررسی ادعا داشتند که عدم رضایت شغلی آنان به دلیل اعمال غیر اخلاقی بوده (بهشتی فر و نکوئی مقدم، ۱۳۸۹: ۶۹).

کاپتین (۲۰۰۹) مطالعه ای را با عنوان بررسی طولی میزان اخلاق کاری در سازمانهای ایالات متحده انجام داد. نتایج نشان داد که میزان اخلاق کاری در بین سالهای ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۸ میلادی بالاتر از حد متوسط بوده است، اما این میزان در بین سالهای ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۴ بیشتر از ۴ سال بعدی بوده است (ضامنی، ۱۳۹۵: ۵۲).

ناسین و دریس (۲۰۱۱) با تزریق معنویت در محیط کار می‌توان تعهد عاطفی کارکنان را ارتقاء بخشید.

عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) نتیجه یافته ها نشان داد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد از بین ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند و همچنین از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد همسویی با ارزشهای سازمان و کار معنادار توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کنند.

پت چاسوانگ^۶ و مسلن^۷ (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان، معنویت در محل کار، مراقبه ذهنی و مشارکت در کار سطح به این نتیجه رسیدند معنویت در محل کار و مشارکت در کار، در سازمان هایی که دوره‌های مراقبه ذهنی را ارائه می‌دهند بالاتر از سازمان هایی است که این دوره را ارائه نمی‌کنند. علاوه بر این، مراقبه ذهنی ارتباط معناداری با معنویت و مشارکت در محل کار دارد و معنویت در محل کار به طور کامل رابطه بین مراقبه و مشارکت در کار را مدون می‌کند

باتوجه مبانی نظری و تجربی مدل مفهومی پژوهش و فرضیه ها به شکل زیر ارائه می‌گردد.

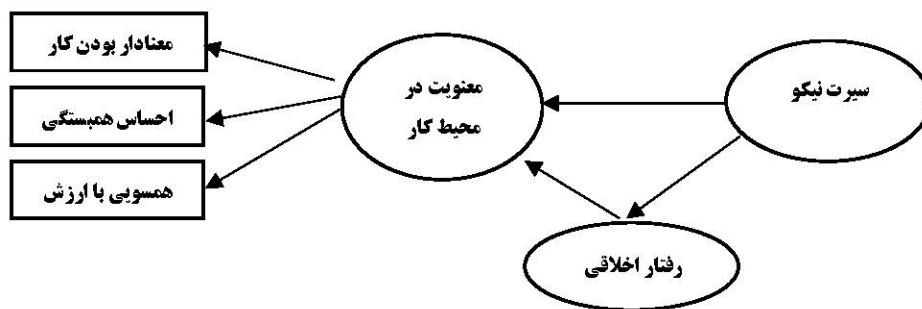
باقری مجد و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی پرداختند که نتایج نشان داد که معنویت در محیط کار به طور مستقیم و همچنین به غیر مستقیم از طریق میانجی کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان تاثیر دارد و همچنین کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری تاثیر دارد.

مارتا و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی ادراک هایی درباره نهادینه سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری: مدیران بازاریابی تایلندی در مقابل مدیران بازاریابی آمریکایی پرداختند. این تحقیق فرض می‌کند که تاثیر نهادینه سازی اخلاق بر کیفیت زندگی کاری برای مدیران تایلندی بیشتر از مدیران آمریکایی است، چراکه فرهنگ تایلندی جمعی است در حالیکه فرهنگ آمریکایی فردی می‌باشد. داده‌های نظرسنجی از یک نمونه مدیران بازاریابی شرکت‌های تایلندی می‌باشد که در بورس اوراق بهادار تایلند (SET) جمع آوری شدند. داده ایالات متحده شامل یک نمونه از اعضای انجمن بازاریابی امریکایی بود. نتایج تا حدودی فرضیات را تأیید می‌کند.

نصراصفهانی (۱۳۸۹) ارتباط سیرت نیکو با برخی از متغیرهای جمعیت شناسی را بررسی کرد. براساس نتایج پژوهش صداقت و شجاعت میانگین بالایی داشت. سیرت نیکو می‌تواند به بهبود ارتباطات کمک نماید.

چی لیائو (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان رابطه بین آموزش اخلاق و رضایت شغلی کارکنان با میانجی گری مسولیت سازمانی انجام داد. نتایج نشان داد که بین میزان آموزشهای اخلاقی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد و این تحت تاثیر مسولیت پذیری افراد در شرکت ها است.

جیمز وبر (۱۹۹۹) در بررسی خود با عنوان رابطه بین رفتار اخلاقی کارکنان با رضایت شغلی آنان به این



شکل (۱): مدل مفهومی

روش شناسی پژوهش

این تحقیق با هدف کاربردی و با روش توصیفی - همبستگی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد که ساختار علی مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بررسی می‌کند. جامعه آماری این تحقیق حدوداً ۱۱۳۰۰ از دبیران شهرستان نقره می‌باشند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و براساس نتایج حاصل از فرمول کوکران، ۲۹۷ نفر انتخاب شدند. جهت سنجش سازه سیرت نیکو از پرسشنامه نصراصفهان‌ی (۱۳۹۱) با پایایی ۰/۹۷ و ابعاد (حُسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاب، برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی) بهره برده شده که شامل ۲۲ شاخص می‌باشد. برای سنجش سازه معنویت در محیط کار از پرسشنامه میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) الهام گرفته شد، با پایایی ۰/۹۶ که شامل ۲۰ گویه و ۳ بُعد (معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) می‌باشد. رفتار اخلاقی بر اساس پرسشنامه لوزیر (۱۹۹۳) که شامل ۱۵ گویه می‌باشد، تدوین گردید.

آماراستنباطی، پایایی و روایی در روش مدل یابی معادلات ساختاری SMARTPLS 3، شامل دو بخش اندازه گیری و مدل ساختاری می‌باشد. برای بررسی برازش مدل اندازه گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. پایایی شاخص توسط سه معیار آلفای کرونباخ، CR و ضرایب بار عاملی سنجیده شد. روایی همگرا با معیار AVE و

مدل مفهومی پژوهش: در این تحقیق ما به دنبال

کشف عقاید و باورهای دینی و عرفانی معلمان نبودیم، بلکه بر آن بودیم تا نگرش آنان را در مورد معنویت در محیط کار را مورد سنجش قرار دهیم و به بررسی و تبیین تاثیر سیرت نیکو بر متغیر وابسته پردازیم، سپس با وارد کردن متغیر میانجی، نقش این متغیر را در معنویت در محیط کار تبیین کنیم. در تحقیق حاضر متغیر مستقل، سیرت نیکو با ابعاد آن می‌باشد که براساس شاخص‌های نصر اصفهان‌ی مورد بررسی قرار می‌گیرد. متغیر وابسته تحقیق شامل معنویت در محیط کار می‌باشد که براساس مدل میلیمن (۲۰۰۳) مورد سنجش قرار می‌گیرد و متغیر رفتار اخلاقی در مدل فوق نقش میانجی را دارد که براساس شاخص‌های رفتار اخلاقی لوزیر (۱۹۹۳) مورد سنجش قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های اصلی

- (۱) سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار به طور مستقیم تاثیر دارد.
- (۲) سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار به طور غیر مستقیم با میانجی‌گری رفتار اخلاقی تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

- (۱) سیرت نیکو بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد.
- (۲) رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد.

یافته‌های پژوهش

بخش برآزش مدل اندازه گیری:

بارعاملی: ملاک مناسب بودن بارعاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ می باشد. اگر محقق پس از محاسبه بارعاملی بین سازه و شاخص با مقادیر کمتر از ۰/۴ مواجه شد، باید آن شاخص را اصلاح نموده یا از مدل پژوهش خود حذف کند (داوری، رضازاده؛ ۱۳۹۵، ۸۰). در مدل پژوهش سوال ۱ مربوط به سازه معنویت در محیط کار به دلیل بارعاملی کمتر از ۰/۴، از مدل حذف شد و بقیه شاخص ها بارعاملی ۰/۴ به بالاتر دارند و مطابق شکل ۲ پایایی مدل تایید می شود.

برای روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. جهت ارزیابی برآزش بخش ساختاری معیارهای ضرایب معناداری T-values، معیار R^2 معیاراندازه تاثیر F^2 و معیار قدرت پیش بینی Q^2 بررسی شدند و در نهایت معیار برآزش بخش کلی GOF، و معیار تعیین شدت تاثیر میانجی VAF مورد بررسی قرار گرفتند. برای بخش آمار توصیفی از نرم افزار spss23 استفاده شده است.

جدول ۱: بار عاملی سوالات، ضرایب معناداری شاخص ها، آلفای کرونباخ، AVE, CR

سازه	شاخص	بار عاملی	ضریب معناداری	آلفای کرونباخ	CR	AVE				
سازه معنویت در محیط کار	g1	۰/۷۸	۳۰/۷۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۵۷				
	g2	۰/۷۵	۲۵/۵۹							
	g3	۰/۸۲	۴۱/۷۶							
	g4	۰/۸۰	۴۰/۶۲							
	g5	۰/۷۴	۲۰/۳۴							
	g6	۰/۸۰	۳۹/۰۰							
	g7	۰/۸۲	۳۸/۳۷							
	g8	۰/۷۸	۳۰/۶۲							
	g9	۰/۷۷	۱۶/۵۳							
	g10	۰/۷۹	۲۷/۲۳							
	g11	۰/۸۴	۴۷/۹۲							
	g12	۰/۷۹	۳۶/۶۸							
	g13	۰/۷۸	۲۸/۳۴							
	g14	۰/۶۸	۱۹/۱۰							
	g15	۰/۷۶	۲۹/۵۲							
سازه همبستگی احساس همبستگی	g16	۰/۷۹	۳۰/۷۰	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۹				
	g17	۰/۷۶	۲۷/۳۲							
	g18	۰/۸۱	۳۴/۲۵							
	g19	۰/۶۸	۱۸/۹۴							
	g20	۰/۷۸	۲۵/۵۹							
	g21	۰/۷۵	۲۸/۱۱							
	g22	۰/۶۷	۱۶/۳۸							
	سازه همبستگی ارزش های سازمان	g23	۰/۷۸				۳۰/۲۹	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۹
		g24	۰/۷۶				۲۸/۴۳			
	سازه در مدل مفهومی، سازه معنویت در محیط کار دارای سه بُعد می باشد.	g25	۰/۸۰				۳۲/۷۹	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۹
g26		۰/۶۶	۱۷/۶۵							
سازه رفتار اخلاقی	s1	۰/۸۱	۲۱/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۹				
	s2	۰/۸۰	۲۶/۵۴							
	s3	۰/۸۱	۳۳/۷۴							
	s4	۰/۸۱	۳۳/۳۶							
	s5	۰/۸۱	۲۸/۵۹							
	s6	۰/۸۰	۳۴/۶۰							
	s7	۰/۷۷	۲۸/۴۸							
	s8	۰/۶۷	۱۵/۸۰							
	s9	۰/۷۸	۲۵/۴۵							
	s10	۰/۸۶	۵۰/۳۱							
	s11	۰/۷۹	۳۸/۸۳							
	s12	۰/۷۸	۳۱/۱۹							
	s13	۰/۶۸	۱۹/۴۱							
	s14	۰/۷۶	۲۷/۱۵							
	s15	۰/۷۸	۳۰/۲۹							
s16	۰/۷۶	۲۸/۴۳								
s17	۰/۸۰	۳۲/۷۹								
s18	۰/۶۶	۱۷/۶۵								
s19	۰/۷۵	۲۶/۱۰								
s20										

جدول ۱: نتایج برازش ساختاری

مسیر / سازه	R ²	F ²	Q ²
سیرت نیکو/ معنویت در محیط کار	۰/۹۶	۰/۴۵	۰/۴۶
سیرت نیکو/ رفتار اخلاقی	۰/۷۸	۰/۲۵	۰/۳۶
بُعد معنادار بودن کار	۰/۸۳	-	۰/۵۱
بُعد همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۹۰	-	۰/۴۵
بُعد احساس همبستگی	۰/۹۰	-	۰/۴۹

به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. میزان تاثیر متغیرها بر یکدیگر در جدول ۲، نشان از برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش دارد

معیار قدرت پیش بینی مدل Q^2 این معیار، شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه‌های درون زا که شاخص هایی از نوع انعکاسی دارند را مشخص می‌سازد و مقدار آن شامل ۰/۰۲، ۰/۱۵، و ۰/۳۵ که به ترتیب قدرت پیش بین کوچک، متوسط و قوی می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۹۶). با توجه به حاصل شدن مقادیر بالاتر از ۰/۳۵ مطابق جدول ۳ حاصل از فرمان $Blindfolding$ قابلیت پیش بینی مدل برای متغیرهای میانجی بالاتر از حد متوسط و برازش مناسب مدل ساختاری تایید می‌شود.

بررسی ضرایب معناداری Z (t -values) در برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری Z مقدار این ضرایب در خروجی فرمان Bootstrapping اگر از ۱/۹۶ بیشتر باشد می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مسیر را تایید ساخت (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۴۵). ضریب معناداری سه مسیر اصلی معادل (۳۳/۹، ۲۲/۲۹ و ۴۷/۲) می‌باشد که از ۱/۹۶ بیشتر است و نشان از معنی دار بودن تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در کار و رفتار اخلاقی می‌باشد، مناسب بودن مدل ساختاری حاصل از خروجی نرم افزار مطابق شکل ۲ آورده شده است. همچنین ضرایب معناداری هر سه بُعد سازه معنویت در محیط کار تایید شد.

آلفای کرونباخ: آلفای کرونباخ هر کدام از سازه ها در جدول ۱، نشان از مناسب بودن این معیار و پایایی مدل دارد.

پایایی ترکیبی (CR) در جدول شماره ۱، مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ در همه سازه ها نشان از پایداری درونی مناسب مدل اندازه گیری دارد.

روایی همگرایی (AVE) این معیار همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و مقدار بحرانی آن عدد ۰/۵ است (رام نور و همکاران، ۲۰۱۷). مطابق با یافته پژوهش طبق جدول ۱، تمامی متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند و می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی همگرایی پژوهش را تایید ساخت.

یافته‌ها

معیار R Squares یا R^2 ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون زای مدل است که نشان از تاثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر کوچک، متوسط و قوی این معیار در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۱۴۶). مقادیر R^2 مربوط به متغیر درون زای مدل مطابق جدول ۳، حاصل از خروجی نرم افزار بیشتر از ۰/۶۷ می‌باشد. که حکایت از برازش قوی مدل ساختاری دارد.

معیار اندازه تاثیر (F^2): این معیار توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شد و شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. هرچه این معیار بیشتر باشد شدت بالای تاثیر را نشان می‌دهد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵

مرتبه اول و دوم مد نظر قرار می‌گیرد و مقادیر میانگین آنها محاسبه می‌گردد که مقادیر اشتراکی آن برابر با 0/78 بدست می‌آید. باتوجه سه معیار 0/۰۱، 0/۲۵ و 0/۳۶ به عنوان مقادیر کوچک، متوسط و قوی برای برازش مدل کلی، حاصل شدن عدد 0/60 نشان از برازش قوی و تایید مدل دارد.

$$GOF = \sqrt{0/46 \times 0/87} = 0/60$$

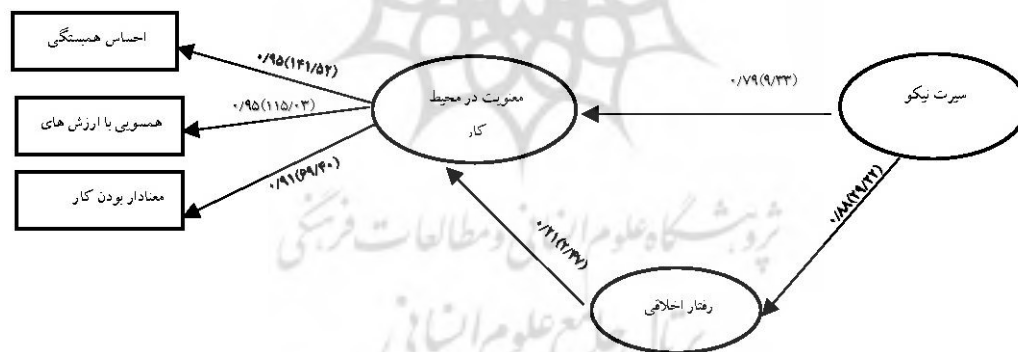
بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها

ضریب استاندارد مسیر متغیرهای سیرت نیکو با متغیر وابسته و متغیر میانجی نشان می‌دهد که تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی مثبت و معنادار می‌باشد. ضریب معناداری بین سازه سیرت نیکو با متغیر وابسته نشانگر تبیین تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار به میزان 0/۷۹ می‌باشد.

برازش مدل کلی: این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. محقق می‌تواند پس از بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود نشانگر مقادیر اشتراکی هر سازه و R^2 ، مقادیر R Squares سازه‌های درون زای مدل است.

$$GoF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

Communalities مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول (سیرت نیکو، رفتار اخلاقی، احساس همبستگی با کار، همسویی با ارزش‌های سازمان و کارمندان) در خروجی نرم افزار برابر با 0/۴۶ می‌باشد. از طرف دیگر خروجی مدل برای محاسبه R^2 مقادیر اشتراکی برابر با 0/۷۸، 0/۸۳، 0/۹۵ و 0/۸۹ می‌باشد برای محاسبه تاثیر متغیر برون زای بر متغیر درون زای، تمامی متغیرهای پنهان درون زای مدل اعم از



شکل ۲: ضریب استاندارد شده مسیر، و ضرایب معناداری

با توجه به مدل نهایی خروجی نرم افزار در شکل بالا، جدول بررسی فرضیه‌های پژوهش در زیر ارائه شده است:

جدول ۳: بررسی فرضیه‌های پژوهش براساس شکل ۲

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
۱. سیرت نیکو تاثیر مستقیم و معناداری بر معنویت در محیط کار دارد	0/79	9/33	تائید فرضیه
۲. سیرت نیکو بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد	0/83	29/22	تائید فرضیه
۳. رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد	0/71	2/47	تائید فرضیه

معتقدند که سیرت نیکو، اشاره به معنویت یا پایداری اخلاقی دارد که شامل درستکاری، اخلاص، همدلی و صداقت می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود معلمان و کارکنان سیرت خود را بر مبنای اخلاق و موازین اسلامی و گفتار و کردار خود را بر مبنای اسلام قرار دهند تا معنویت در محیط کار توسعه یابد. کسانی که سیرت نیکو نداشته باشند، دبیران موفق نخواهند بود. باتوجه به اینکه معنویت در محیط کار بیشتر به جنبه سازمانی معنویت اشاره دارد پیشنهاد می‌شود سازمان در آموزش‌های خود به تشریح مولفه‌های سیرت نیکو در طی دوره‌های آموزشی بپردازد.

در بررسی فرضیه دوم، مبنی بر تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار با میانجی‌گری رفتار اخلاقی، تاثیر میانجی معادل ۰/۱۹ و معناداری مسیر تایید شد. رفتارهای اخلاقی یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار در شکل‌گیری نگرش نسبت به سازمان می‌باشد و کسانی که دارای سیرت نیکو می‌باشند از اخلاقیات نیک نیز بهره می‌برند. مدیران سازمان‌ها باید محیط معنوی و اخلاقی را در سازمان خود گسترش دهند و در این بین مدیرانی که خود دارای سیرت نیکو هستند در این امر موفق‌تر عمل خواهند کرد. این یافته با تحقیق جیمز وبر (۱۹۹۹)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) و چی لیاو (۲۰۱۰) از بعضی جهات هم راستا می‌باشد. پیشنهاد می‌شود معلمان ضمن کار بست مولفه‌های سیرت نیکو به رفتارهای اخلاقی واقف باشند تا بتوانند برای آینده جامعه افرادی معنوی را تربیت کنند.

در بررسی فرضیه فرعی اول، تاثیر مثبت و معنادار سیرت نیکو بر رفتار اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۸۸ و مقدار $t = 29,22$ تایید شد. پیشنهاد می‌شود معلمان با فراگیری و اجرای مولفه‌های سیرت نیکو، رفتارهای اخلاقی را تقویت کنند و آن را به دانش‌آموزان انتقال دهند تا دانش‌آموزان در آینده نسبت به تقویت سیرت نیکو در خود اقدام کنند و جامعه را به سمت موفقیت

با توجه تایید فرضیه‌های مسیر ۲ و ۳، می‌توان میانجی رفتار اخلاقی در تاثیر سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار را تایید کرد.

معیار شدت تاثیر VAF:

برای تعیین شدت متغیر میانجی تحقیق از آماره واریانس محاسبه شده VAF استفاده می‌شود که مقداری بین 0 و 1 را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک باشد نشان از تاثیر قوی متغیر میانجی دارد و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$VAF = \frac{A*B}{(A*B)+C} = \frac{0/88*0/21}{(0/88*0/21)+0/79} = 0/19$$

حاصل شدن ۰/۱۹، نشان می‌دهد که ۱۹ درصد از اثر کل سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار با میانجی‌گری رفتار اخلاقی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

رفتار اخلاقی در راس امور کارکنان می‌تواند تاثیر بسیار مهمی در رضایت مراجعین به ادارت و در جامعه آماری مورد مطالعه داشته باشد. افراد با سیرت نیکو برای اهداف سازمان و خدمت به هم نوع تلاش خواهند کرد و در این راه رفتار اخلاقی را عاملی مهم در رسیدن به اهداف مد نظر قرار خواهد داد. با توجه به اطلاعات بدست آمده از نمونه آماری و تعمیم آن به جامعه آماری پژوهش، در فرضیه اول تاثیر مثبت و معنادار سیرت نیکو بر معنویت در محیط کار با ضریب مسیر ۰/۷۹ و مقدار $t = 9/33$ تایید شد، بدین مفهوم که با بهبود سیرت نیکو در کارکنان معنویت در محیط کار بهبود می‌یابد. نتایج مطالعات ناسین و دریس (۲۰۱۱)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳)، پت چاسوانگ و مسلن (۲۰۱۷) و نصر اصفهانی (۱۳۸۹) در تایید این نتایج نشان می‌دهد که بهبود سیرت نیکو منجر به افزایش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی خواهد شد. وولی و و استیسی (۲۰۱۶) نیز

- Security. *Sci Eng Ethics* DOI 10.1007/s11948-017-9904-4.
- Berrone, P., Surroca, J., & Trib'O, J. A. (2007). Corporate ethical identity as a determinant of firm performance: A test of the mediating role of stakeholder satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 76, 35-53.
- Bairaktarova1, Diana. Woodcock, Anna (2017). Engineering Student's Ethical Awareness and Behavior: A New Motivational Model. *Sci Eng Ethics* 23:1129-1157 .
- Chih, Wen (2010). The Relationship between Ethics Training and Employee Satisfaction: A Mediator of Corporate Responsibility Practices. *Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 6, Num.
- Conley, Rande (2012). *The Five Pillars of Well-Being in the Workplace and the Critical Role of Trust*. *Journal of well-being*, 4(12):45-02.
- Delshad Tehrani, Mostafa (2010). Law and Justice in Nahj al-Balaghah, Nahj al-Balagha Research Quarterly, pp. 67-91. (In Persian)
- Davare, Ali; Rezazadeh, Arash (2016). Structural Equation Modeling with PLS Software, Jihad-e-Publishing, Third Edition. (In Persian)
- Fanggidae, Rolland (2017). The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Global Journal of Business and Social Science Review (GJBSSR)*, Vol. 5(3), p. 170-176. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3007267>.
- Hemat-e noe dosst Gilani, Mahnaz, Hasanzadeh, Mohammad Sadegh and Monzavi, Fatemeh (2015). Study of the relationship between spirituality in the workplace and organizational self-esteem. *Organizational Behavior Studies*, Vol. 1, pp. 51-74. (In Persian)
- Latan, H. Ramli, N. (2017). The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (PLS-SEM). Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2364191>
- Mukherjee, Subhadeep; Bhattacharjee, Soumendra; Singha, Seema (۲۰۱۷). Workplace Spirituality: Perception of Employees in Selected B-Schools at Kolkata. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract> .
- Mukherjee, Subhadeep and Bhattacharjee, Soumendra and Singha, Seema (2016) Workplace Spirituality: A Paradigm Shift to Ethics from Business. *IOSR Journal of Business and Management*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.
- Marta K.M. Janet., Singhapakdi Anusorn., Lee Dong-Jan., Joseph Sirgy. M., Kalayane Koonmee, Busaya, Virakul (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of
- تعامل بهتر با اطرافیان بر اساس رفتار اخلاقی رهنمون سازد.
- فرضیه فرعی دوم، تاثیر رفتار اخلاقی بر معنویت در محیط کار با ضریب مسیر ۰،۲۱ و مقدار $t=۲،۶۷$ تایید شد. پیشنهاد می‌شود برای نهادینه شدن رفتار اخلاقی در مدارس معلمان به ابعاد این متغیر واقف باشند و از طریق انجام رفتارهای اخلاقی منجر به گسترش معنویت در محیط کار شوند. چرا که معلمان به عنوان افراد تاثیر گذار در جامعه و آینده دانش آموزان به عنوان مسولین آینده نقش بسزایی دارند.

منابع و مأخذ

- Quran.
- Abedi Sharbani, Ali Akbar; Seyed Jalili, Mehrdad; Nasr Esfahani, Ali (2015). An Investigation of the Relationship Between Good Sayings with Organizational Commitment and Organizational Silence. *The Eye of the State Department*, No. 23, pp. 107-130. (In Persian)
- Abdollahi, Bijan, Karimian, Haydar and Namdari Pejman, Mehdi (2014). Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace with Ethical Behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology*, No. 1: p. 1-10. (In Persian)
- Bagheri Majd, Rohalah, Milani, Omid; Fallah Faramarzi, Mohsen (2017). Investigating the role of mediator quality of work life on the relationship between spirituality in the workplace and employee productivity in higher education system, educational innovation innovations, year 12, no. 2; pp. 19-33. (In Persian)
- Barkhda, Seyyed Jamal, Asadi, Mohammad and Amjadzabrist, Mohammad (1396). The effect of structural factors of spiritual leadership of school principals on spirituality in organization with the role of mediator of organizational justice among teachers. *Two School Management Quarterly*. Article to be published. (In Persian)
- Beheshti Farh, Meliekh; Nekoyi Moghadam, Mahmoud (2010). The Relationship of Ethical Behavior with Job Satisfaction of Employees. *Journal of Ethics in Behavioral Sciences*, p. 1: pp. 67-73. (In Persian)
- Bustard, John D (2017). Improving Student Engagement in the Study of Professional Ethics: Concepts and an Example in Cyber

یادداشت‌ها

¹ Fanggidae² Mukherjee et al³ Bairaktarova⁴ Woodcock⁵ Woolley & Stacey⁶ Pet chesawang⁷ Mclean

work life: Thai versus American marketing managers, *Journal of Business Research*. 66. 381-389.

Milliman, J, Czaplewski, A. Ferguson, J. (2013). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 06(4), 426-447.

Nasina, M.D. Doris, K.P.P. (2011). The workplace Spirituality and Affective Commitment among Auditors in Big Four public Accounting Firm, *Journal of Global Management*, Vol. 2. No.1, pp.216-266.

Nasr Esfahani, Ali, Faraji, Mojtaba, Amiri, Zainab (2012). The Effect of Managerial Good Behavior on the Happiness of Employees Based on Islamic teachings. *Two Journal of Islamic Management Studies*, Vol. 20, No. 1, pp. 61-79. (In Persian)

Najafian, Mehdi, Lisani, Mehdi, Lesani, Mahboubeh (2014). Position of Integrity, Responsibility, Compassion and Forgiveness of Managers in the Islamic Education System, *Journal of Islamic Education Education*, Vol. 6, No. 9, pp. 125-146. (In Persian)

Nasr Esfahani, Ali (1389). Assessing the Good Behavior of Managers, *The Perspective of Government Management*, Sh. 1, pp. 115-127. (In Persian)

Pet chsawang, Pawinee. McLean, Gary N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. P.P 216-244.

Shakrche zadeh, Zahra; Nasr Esfahani, Ali (2015). The Effect of Nike's Effect on the Effectiveness of Group Work (Case Study: Isfahan Art Groups). *Management Studies in Iran*, 20 (1), 155-174. (In Persian)

Woolley, Alice. Stacey, Jocelyn (2010). *The Psychology of Good Character RE-AFFIRMING LEGAL ETHICS*, Kieran Tranter, ed., Routledge, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract>.

Zameni, Farshedeh (2016). Investigating the Relationship between the Development of Ethical Behavior by Managers and the Organization's Health, *Journal of Biological Ethics*, 20; p. 49-66. (In Persian)

Zakiah, Farah. Al-Aidaros, Al-Hasan (2017) "The customers' Islamic ethical behavior: the case of Malaysian Islamic banks", *Humanomics*, <https://doi.org/10.1108/H-03-2017-0046>.