

بررسی تأثیر فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان با نقش میانجی معنویت در کار

اکبر بهمنی^۱
حسین بلوچی^۲

چکیده

هدف: از عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای اخلاقی کارکنان، وجود معنویت در فضای کاری و فروتنی رهبران است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان با نقش میانجی معنویت در کار بود. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، ۳۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران بودند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای به حجم ۱۱۳ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش مشتمل بر چهار فرضیه بود که تمامی آنها در سطح خطای ۹۵ درصد تأیید شدند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد فروتنی رهبران تأثیر مثبت و معناداری بر معنویت در محیط کار و اخلاق کاری پیروان دارد. همچنین معنویت در محیط کار، اثر مثبت بر اخلاق کاری کارکنان دارد؛ بنابراین، توصیه می‌شود مسئولان سازمانها برای ارتقای اخلاق کاری، به معنویت در محیط کار و فروتنی مدیران و سرپرستان در مقابل کارکنان توجه داشته باشند. همچنین با توجه به فرضیه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که سازمانها می‌توانند با ارتقای مؤلفه‌های معنویت سازمانی، باعث افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان شوند.

واژگان کلیدی: فروتنی، رفتار اخلاقی، معنویت در کار.

♦ دریافت مقاله: ۹۹/۱۰/۲۵؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۲/۲۷.

۱. دکترای مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). شماره: ۰۲۱۸۴۲۳۴ / Email:

bahmani.akbar@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران.

الف) مقدمه

یکی از عمده‌ترین چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آنان رفتار اخلاقی از خود بروز دهند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، شناسایی مدلی است که از طریق آن ارزشهای اخلاقی سازمان منجر به رفتار اخلاقی در سازمان می‌شود (خدای و اصائلو، ۱۳۹۴). رسوایی‌های اخلاقی کسب و کارهای مختلف در سراسر جهان نیز اهمیت نقش رهبری سازمانی را در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی برجسته کرده است (یوسف‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). بر اساس نظریه حمایت سازمانی، رهبران، نمایندگان خط اول سازمان برای کارکنان به شمار می‌روند (رُسیاسان، ۲۰۱۳). رهبران یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای اعضای سازمان‌اند که ارزشها و هنجارها را تعریف کرده، تصویری از سازمان ارائه می‌دهند. رهبران در نحوه و میزان اعتماد در سازمان، ایجاد احترام متقابل، تشخیص و اصلاح مشکلات و در پرداخت پاداشها یا تنبیه نقش مؤثری دارند. همچنین مهارت رهبر نقش مهمی در اداره رفتارهای انحرافی دارد. (عباسی رستمی و همکاران، ۱۳۹۶)

کوتک و شارفینیکی (۲۰۰۰) معتقدند فروتنی رهبران نسبت به کارکنان، زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان درک کنند رهبران برای مشارکت آنان ارزش قائل می‌شوند و به رفاه، علایق و آسایش ایشان اهمیت می‌دهند؛ زیرا رهبران نماینده سازمان‌اند و مسئولیت راهنمایی کردن کارکنان و ارزیابی عملکرد آنان را بر عهده دارند (آنجم و ناگوی، ۲۰۱۴). هر ارزشی که در سازمان ایجاد شود، ابتدا به رهبران برمی‌گردد؛ زیرا رهبران رابطه مستقیمی با تمامی افراد سازمان دارند و نیز بر تجربه کاری افراد در محیط فعالیت اثر زیادی می‌گذارند (رُسیاسان، ۲۰۱۳). نتایج پژوهشها نشان می‌دهد رفتارها و فعالیتهای رهبران، نگرشها و احساسات مثبت کارکنان را تقویت می‌کند و این موضوع، نوعی حس تعهد اخلاقی را در کارکنان ایجاد می‌کند (شفیق و همکاران، ۲۰۱۶). از طرفی، لازم است که در مطالعات و پژوهشها به شناسایی عوامل اثرگذار به منظور بهبود و توسعه اخلاق در میان کارکنان پرداخته شود و این مهم برای نظام آموزش عالی که در راه توسعه همه‌جانبه کشور نقش مؤثری بر عهده دارد، باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد. در واقع آموزش عالی، نظامی حرفه‌ای است که مجموعه رفتارهای انسانی شاغلان آن، در شکل‌گیری فضای اخلاقی این نظام نقش دارد و به نوعی، دانشگاهها از تأثیرگذارترین محیطها برای نهادینه‌سازی اصول و ارزشهای اخلاقی در جوامع انسانی‌اند. (جعفری مقدم و دانشفاهی، ۱۳۹۶)

در محیط دانشگاه، توسعه اخلاقی نه با فرهنگ‌سازی، بلکه از طریق کنشهای ارتباطی مدیران و ذی‌نفعان جامعه علمی دانشگاهی انتشار می‌یابد و در این راستا، مدیران و رهبران نقش مهمی را در جو اخلاقی کل دانشگاه دارند (فراستخواه، ۱۳۸۵؛ نقل از: پورکریمی، ۱۳۹۸). در این بین، دانشگاه پیام نور به علت حساسیت زیاد آن، نیاز بیشتری به توجه به اصول اخلاق کاری دارد؛ زیرا در زمره سازمانهای آموزشی تلقی می‌شود که دارای وسعت بسیار قابل توجهی از

1. Rusbasan

2. Anjum & Naqvi

۱۰۳ ♦ اکبر بهمنی وحسین بلوچی

لحاظ نیروی انسانی است و تعداد زیادی از ذی‌نفعان مستقیم و غیر مستقیم را در خود جا داده است؛ از این رو، کوچک‌ترین نقصان در این زمینه، هزینه گزافی را به بار می‌آورد. وضعیت موجود دانشگاه پیام نور نشان‌دهنده آن است که به دلیل نبود رابطه استخدامی محکم بسیاری از کارکنان، وجود مشکلات در تأمین بودجه مراکز و تأخیر در پرداخت مزایای به خصوص کارکنان قراردادی، عدم توجه به توانمندسازی کارکنان، توجه به فرایندمحوری به جای نتیجه‌محوری و استفاده از بودجه‌های دولتی در شرایط تورمی، کارکنان دانشگاه را به صورت دوچندان مستعد این مسئله کند. لذا با توجه به نقش مهم رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان، محقق بر آن شد تا فروتنی رهبران را به عنوان متغیر مستقل و راهی برای ارتقای رفتارهای اخلاقی پیروان در نظر بگیرد. همچنین با در نظر گرفتن متغیر معنویت در محیط کار، بررسی خواهد کرد که این متغیر چه تأثیری از فروتنی رهبران می‌پذیرد و با توجه به آن، بر متغیر اخلاق کاری چه اثری می‌گذارد.

۱. مبانی نظری پژوهش

یک) فروتنی رهبران

فروتنی برگرفته از کلمه لاتین هوموس^۱، معنای خاک و روی خاک را می‌رساند و به دلیل اینکه به واسطه آن دیگر فضایل رشد می‌کنند، خاک بارور نامیده می‌شود (چن^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). ملا احمد نراقی در تعریف فروتنی، آن را از فضایل مهم قوه غضبیه می‌داند که عبارت است از شکسته‌نفسی که نگذارد آدمی خود را بالاتر از دیگری ببیند و لازمه آن، کردار و گفتاری است که دلالت بر تعظیم دیگران و اکرام ایشان می‌کند (نراقی، ۱۳۸۶). فروتنی دارای دو بعد درون‌فردی و بین‌فردی است. در بعد درون‌فردی، فروتنی شامل داشتن دیدگاهی درست و دقیق از خود و آگاه بودن نسبت به نقاط قوت و ضعف و محدودیتهای خود و در بعد بین‌فردی، شامل توانایی مهار احساسات و رفتارهای خودمحورانه و پرورش احساسات و رفتارهای دگرخواهانه است (دویاردنی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). رهبری فروتنانه به عنوان یک ویژگی بین‌فردی که در زمینه‌های اجتماعی ظهور پیدا می‌کند، تعریف شده است و شامل قضاوت عینی از خود، تقدیر از نقاط قوت دیگران و توانایی آموختن است (کارنوال^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). فروتنی رهبران به کارکنان پیام می‌دهد سازمان و سرپرستان به توانایی آنان اعتماد دارند و مایل‌اند به تلاششان پاداش دهند. زمانی که سازمان برای همکاری کارکنان ارزش قائل شود، کارکنان احساس حمایت می‌کنند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت و علاوه بر آن، تمام تلاششان را برای ایفای مسئولیتی که دارند به کار می‌گیرند و در راستای اهداف سازمان، فراتر از وظایف خود رفتار می‌کنند. (چیانگ و هسیچ، ۲۰۱۴)

-
1. Humus
 2. Chen
 3. Dwiwardani
 4. Carnevale
 5. Chiang & Hsieh

دو) رفتار اخلاقی

اخلاق کاری مجموعه‌ای از کنشها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته‌شده در سازمان است که می‌تواند مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (نشاط، ۱۳۹۱). اخلاق کاری به مسائل و پرسشهای اخلاقی و نیز اصول و روشهای اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی اعضای سازمان در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آنهاست. در مباحث مدیریت و سازمان، منظور از اخلاق کاری، مسئولیت‌های اخلاقی فرد از حیث شغل است. با این تفاسیر می‌توان گفت که اخلاق کاری در برگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای انجام در سازمان و محل کار است (ناصر و همکاران، ۲۰۱۹). بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزشهای اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد (کونی و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می‌تواند بر عملکرد فردی گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق کاری در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنشها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۵). صاحب‌نظران مختلف به تبیین شاخصهای اخلاق حرفه‌ای از زوایای مختلف پرداخته‌اند. کادوزیر (۲۰۱۲) در تحقیق خود برای اخلاق حرفه‌ای هشت بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی را در نظر گرفته است. (گیلوری و شفیع‌زاده، ۱۳۹۶)

سه) معنویت در کار

معنویت، تمایل به پیدا کردن هدف نهایی و مطلوب و زندگی کردن بر اساس این اهداف است (پورناساماریا و املیه، ۲۰۱۵). بر اساس مبانی اسلامی، معنویت عبارت است از توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین و به طور کلی، توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستورات دین مبین اسلام (امیری، ۱۳۹۲). میتروف و دننون^۳ (۱۹۹۹) معنویت در محیط کار را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی، برقراری رابطه محکم با همکاران و سایر افراد در ارتباط با کار افراد و سازگاری بین ارزشهای اساسی فرد و ارزشهای سازمان تعریف می‌کنند. ورود مفاهیمی همچون: اخلاق، درستکاری، نועدوستی، معناجویی در کار و همبستگی با همکاران، به پژوهشها و اقدامات مدیریتی و کسب‌وکار، اشاره به الگوواره جدیدی به نام معنویت در محیط کار یا معنویت سازمانی دارد (کاوانو،^۴ ۱۹۹۹). بر این اساس، معنویت به عنوان تعهد دینی و چگونگی تعالی درون فردی و فرافردی انسان و همچنین به عنوان رفتاری که به واسطه اصول و ارزشهای خاص هدایت می‌شود،

1. Koonmee et al
2. Purnamasaria & Andamaliah
3. Mittroff & Denton
4. Cavanagh

تعریف می‌شود (لونگ و میلز،^۱ ۲۰۱۰) و ابعادی که از سوی صاحب‌نظران حوزه معنویت برای این متغیر مشخص شده، شامل کار با معنا در سطح فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی ارزشها در سطح سازمانی است. (میلین^۲ و همکاران، ۲۰۰۳)

۲. چارچوب نظری پژوهش

یک) فروتنی و اخلاق کاری

فروتنی رهبران به کارکنان پیام می‌دهد سازمان و سرپرستان به توانایی آنان اعتماد دارند و کارکنان اغلب فعالیتهایی را که سرپرستان و مدیران در سازمان انجام می‌دهند، به عنوان اقدام و فعالیت سازمان تصور می‌کنند تا اینکه آنها را اقدامی فردی از طرف سرپرست یا مدیر بدانند. بر اساس این شخصی‌سازی رفتار، کارمندی که رفتاری خاص را از سرپرست خود مشاهده می‌کند، آن را نماینده سازمان دانسته، به کل سازمان استناد می‌دهد و سازمان را حامی آن رفتار می‌بیند (آیزنبرگر و استیگهامبر^۳، ۲۰۱۱). این ارتباطات چند بعدی بین سازمان، سرپرست و کارمند، طبق نظریه مبادله اجتماعی تبیین می‌شود (بخشی و همکاران، ۱۳۹۴). بر مبنای هنجار بده بستان متقابل در مبادلات اجتماعی، کارکنانی که سطح بالایی از حمایت را درک می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که حمایت رهبران را با نگرشهای مثبت و رفتارهای کاری دلخواه جبران کنند. طبق پژوهشهای انجام شده در این زمینه، مهم‌ترین پیامد حمایت ادراک شده، افزایش تعهد سازمانی کارکنان است (آهی و نذیری، ۱۳۹۶). هرچه کارکنان ادراک حمایتی بیشتری از رهبران داشته باشند، بر عملکردشان تأثیر می‌گذراند و موجب افزایش کارایی آنان می‌شود. علاوه بر آن، تمایل به ماندن آنان افزوده می‌شود. در این خصوص، فروتنی رهبران نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌ها که می‌تواند نقش حمایتی سازمانی را داشته باشد، موجب کاهش فشارهای شغلی و همچنین باعث توجه به رعایت اصول و قواعد اخلاقی شده، از تمایل به ترک خدمت نیز می‌کاهد (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۰). به طور خلاصه می‌توان گفت فروتنی رهبران سطح بالایی را به تعهد همراه دارد (اوون و هکن، ۲۰۱۶) و تعهد نیز بر اساس اخلاق کاری کارکنان تعریف می‌شود. (منتظری و همکاران، ۱۳۹۴)

دو) فروتنی رهبران و معنویت در کار

امروزه نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمانهای کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که پاسخگوی نیازهای زیستی، اجتماعی و روانی و معنوی کارکنان باشند. یکی از مفاهیمی که می‌تواند در ارضای این نیازها مؤثر واقع شود، معنویت در محیط کار است (کال و شریواتایف،^۴ ۲۰۰۳). معنویت در سازمان شامل صداقت، اعتماد، نفوذ اخلاقی، ارتباط صادقانه، فروتنی و رفتار معنوی شامل احترام به دیگران، کمک به دیگران بدون چشمداشت، نگرانی و مراقبت نسبت به افراد دیگر و گوش دادن مسئولانه به مخاطب، قدردانی از کمکهای دیگران

1. Long & Mills

2. Milliman

3. Eisenberger & Stinghamber

4. Kale & Shrivastava

و درگیر شدن در فعالیتهای معنوی است (ریاوه، ۲۰۰۵). از طرفی، تحقیقات انجام شده در زمینه فروتنی نیز بیان می‌دارند که این مفهوم، سهم بالقوه‌ای در رشد معنوی کارکنان داشته و ارتباط مستقیمی با روابط سازگار بین کارکنان دارد (پاین، ۲۰۱۵). پژوهشها نشان می‌دهند فروتنی رابطه مثبتی با تمایل به فداکاری برای دیگری (داویس^۳ و همکاران، ۲۰۱۱)، اعمال و رفتارهای همدلانه و نועدوستانه (لاباف، ۲۰۱۲) و آگاهی و توجه نسبت به دیگران و قدردانی دارد. (چانکر و لوبومیرسکی، ۲۰۱۳)

سه) معنویت در کار و رفتارهای اخلاقی

تأثیر بر نگرشهای افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزشها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا، هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان، سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود؛ بنابراین، فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیتها و اعمال خود را سازماندهی می‌کند؛ تا جایی که بتواند نقش خود را به خوبی و به طور صحیح انجام دهد. در جوامعی که بیشتر مردم دیندارند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمانها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهشها نشان می‌دهند معنویت در محیط کار موجب بروز سطح بالایی از اخلاق، اعتماد به سازمان و صداقت (سلطانی و موسوی، ۱۳۹۴)، تعهد سازمانی و اعتماد به نفس (اسپرانگ و همکاران، ۲۰۱۲) و عزت نفس و بهزیستی روان‌شناختی (آوان و همکاران، ۲۰۱۴) در بین کارکنان می‌شود. در همین راستا، پژوهش عبدالمهی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که معنویت در محیط کار به دلیل یکپارچگی بین کار و زندگی معنوی کارکنان سبب می‌شود که کارکنان در ارتباطاتشان و نحوه کار، اخلاقی تر عمل کنند.

۳. پیشینه پژوهش

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان دادند تواضع در رهبری می‌تواند تأثیر مطلوب بر عملکرد کارکنان سازمان بگذارد. با بررسی مطالعات و طبق نظرات صاحب نظران، ابعاد تواضع شامل صداقت، همدلی و خودآگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد و تقویت فروتنی در رهبران باعث ارتقای عملکرد کارکنان در زمینه‌های مختلف شغلی می‌شود. نتایج پژوهش عقیقی و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های فروتنی رهبران و هوش اخلاقی نشان داد که تمامی روابط مستقیم میان مؤلفه‌های پژوهش معنادار بود. بر اساس یافته‌های این

-
1. Reave
 2. Pain
 3. Davis
 4. LaBouff
 5. Chancellor & Lyubomirsky
 6. Sprung et al

۱۰۷ ♦ اکبر بهمنی وحسین بلوچی

پژوهش، مدیران با تقویت توانایی خود در بخشش اشتباهات خویش و دیگران، اقرار به اشتباهات و شکستها، اهمیت دادن به دیگران و عمل کردن مبتنی بر اصول و ارزشهای اخلاقی، زمینه را برای بهبود اثربخشی افراد و همچنین مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمانی تسریع می‌بخشد. قلاوندی (۱۳۹۵) طی پژوهشی نشان داد ابعاد کار بامعنا و همسویی با ارزشهای سازمان می‌توانند به طور مثبت و معناداری مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کند. نتایج پژوهش ناصر و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان «تأثیر فروتنی احساسی رهبران بر اخلاق کارکنان» در میان ۲۸۶ نفر از کارکنان صنعت مخابرات، حاکی از آن است که رهبران سازمان با القای احساس فروتنی و همدلی به کارکنان سازمان می‌توانند باورهای اعتقادی آنان را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق، زمینه‌نیل به اخلاق کاری را در سازمان و بهبود در کار را فراهم آورد. اوون^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی تأثیر تواضع اخلاقی رهبر بر خودکارآمدی و رفتار اخلاقی پیروان، کارایی اخلاقی پیروان را بر اساس تواضع اخلاقی رهبر پیش‌بینی کردند. از نظر ایشان، تواضع اخلاقی رهبر باعث ارتقای رفتارهای اجتماعی پیروان، فروتنی عمومی و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی آنان می‌شود.

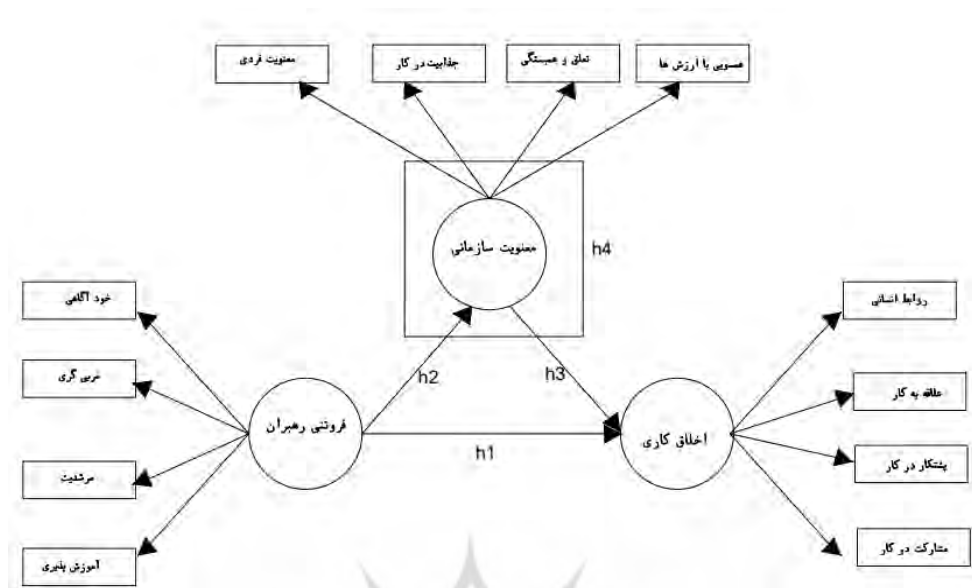
۴. مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

با توجه به چارچوب مفهومی ارائه‌شده، فرضیات و مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌شود.

فرضیات پژوهش

- فرضیه ۱: فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می‌گذارد.
- فرضیه ۲: فروتنی رهبران بر معنویت در محیط کار تأثیر معنادار می‌گذارد.
- فرضیه ۳: معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می‌گذارد.
- فرضیه ۴: فروتنی رهبران از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می‌گذارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

(ب) روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند (با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد، حجم نمونه آماری ۱۱۳ نفر تخمین زده شد). برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه با استفاده از دو روش صوری و اعتبار سازه (عاملی) به دست آمده است. روایی محتوا و ظاهری (صوری) پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان و روایی سازه با استفاده از بخش اندازه‌گیری مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به منظور ارزیابی قابلیت اعتماد پرسشنامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که پرسشنامه از پایایی بالا برخوردار است؛ به طوری که پایایی کل آن برابر ۰/۹۴۲ است. مدل‌های معادلات ساختاری معمولاً ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری‌اند که طبق نرم‌افزار لیزل برازش، سنجش پایایی مرکب و مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده^۱ محاسبه می‌شود. مقادیر بیش از ۰/۵ برای مقدار واریانس استخراج‌شده (یک شاخص مهم همگرایی) و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب استفاده می‌شوند (بلوچی و همکاران، ۱۳۹۸) که مقادیر محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ به نمایش درآمده‌اند.

1. Average Variance Extracted

جدول ۱: مؤلفه‌های پرسشنامه، منبع و شاخصهای پایایی

منبع	آلفای کرونباخ	مشخصه	تعداد گویه	ابعاد	AVE	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	متغیر
عقیدی و همکاران (۱۳۹۸)	۰/۷۸۸	SE	۳	خودآگاهی	۰/۵۳۵	۰/۸۲	۰/۸۶۳	فروتنی رهبر
	۰/۸۴	CO	۳	مربی‌گری				
	۰/۸۵۳	MO	۳	مرشدیت				
	۰/۸۴۵	TR	۳	آموزش‌پذیری				
اسمش و دوچون (۲۰۰۰)؛ میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)	۰/۷۹۱	RE	۳	روابط انسانی	۰/۵۵۱	۰/۸۲۷	۰/۸۵۵	معنویت در کار
	۰/۷۹۴	WI	۳	علاقه به کار				
	۰/۸۱۶	HW	۳	پشتکار در کار				
	۰/۸۲۶	CW	۳	مشارکت در کار				
سی پی گریگوری (۱۹۹۵)	۰/۸۸۶	IS	5	معنویت فردی	۰/۵۲۹	۰/۸۱۴	۰/۹۰۸	رفتار اخلاقی
	۰/۹۹۳	VA	5	همسویی با ارزشها				
	۰/۷۹۴	LO	4	عشق و دلبستگی				
	۰/۹۱	WA	5	جذابیت در کار				

مقادیر AVE و بار عاملی گویه‌ها در جدول ۲ که همگی در سطح بالاتر از ۰/۵ هستند و نیز پایایی مرکب که همگی بالاتر از ۰/۷ هستند، نشان‌دهنده این است که مدل اندازه‌گیری کلیه متغیرهای اصلی پژوهش از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردارند و اعتبار همگرایی شاخصها به متغیرهای اصلی پژوهش در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد.

ج) بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی تحقیق، لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شود. لذا در ادامه، مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق مورد بحث قرار می‌گیرند. این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی^۱ صورت گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی تحقیق نشان می‌دهد که کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار می‌باشند. با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی در تمامی ابعاد، بزرگ‌تر از ۰/۵ و میانگین واریانس‌های استخراجی بیشتر از ۰/۵ است، روایی سازه از نوع روایی همگرا وجود دارد. نتایج تحلیل عاملی انجام‌شده، در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، ابعاد از نظر شاخصهای تناسب، در وضعیت مناسبی‌اند.

جدول ۲: ضرایب استاندارد و اعداد معناداری سؤالات تحقیق

عدد معناداری	ضریب	بعد	عدد معناداری	ضریب	مشترک	عدد معناداری	ضریب	بعد	عدد معناداری	ضریب	مشترک
۹/۸۸	۰/۱	معنویت فردی	۴/۹۶	۰/۶۲	رفتار اخلاقی	۸/۷۵	۰/۷۹	خودآگاهی	۳/۶۷	۰/۴۸	فروتنی رهبر
۱۰/۴۲	۰/۸۳					۸/۷۳	۰/۷۹				
۱۰/۴۶	۰/۸۳					۷/۲۶	۰/۶۷				
۹/۵۲	۰/۷۸					۸/۴۶	۰/۷۳				
۷/۸۶	۰/۶۸	مسئولیت باارزشها	۴/۲۷	۰/۴۷		۹/۳	۰/۷۹	مربی گری	۴/۴۸	۰/۶۲	
۹/۲۳	۰/۷۵					۱۱/۰۵	۰/۸۹				
۸/۹۲	۰/۷۳					۹/۵۶	۰/۷۹				
۹/۷۷	۰/۷۸					۱۱/۵۷	۰/۹				
۱۳/۷۸	۰/۹۶	عشق و دلبستگی	۴/۳۱	۰/۸۲		۸/۸۱	۰/۷۵	مرئیت	۲/۷۶	۰/۸۷	
۱۳/۷۱	۰/۹۶					۹/۱۶	۰/۷۷				
۸/۵۵	۰/۷۴					۱۱/۱۹	۰/۸۹				
۹/۵	۰/۸					۹	۰/۷۶				
۸/۶۸	۰/۷۵	جذابیت در کار	۴/۷۲	۰/۵۳	۸/۷۱	۰/۷۷	آموزش پذیری	۴/۳۹	۰/۷۱		
۵/۵۲	۰/۵۳				۷/۷۶	۰/۷۷					
۷/۱۲	۰/۶۱				۷/۷۹	۰/۷					
۷/۷۱	۰/۶۵				۹/۵۵	۰/۸					
۹/۹۸	۰/۷۳	پشتکار در کار	۴/۷۲	۰/۵۳	۷/۹۴	۰/۷	روابط انسانی	۴/۹۵	۰/۷		
۱۳/۹۷	۰/۹۷				۹/۱۳	۰/۷۷					
۱۴/۴۷	۰/۹۹				۷/۷۹	۰/۷					
۷/۷۱	۰/۶۵				۹/۵۵	۰/۸					
۹/۹۸	۰/۷۳	مشارکت در کار	۴/۷۲	۰/۵۳	۷/۹۴	۰/۷	علاقه به کار	۲/۰۳	۰/۹۵		
۱۳/۹۷	۰/۹۷				۹/۱۳	۰/۷۷					
۱۴/۴۷	۰/۹۹				۷/۷۹	۰/۷					
۷/۷۱	۰/۶۵				۹/۵۵	۰/۸					
NNFI	AGOF	GOF	X ² /DF	RMSEA	شاخص برازش	۱۰/۳۱	۰/۸۵	پشتکار در کار	۵/۱۳	۰/۷۶	معنویت در کار
۰/۹۷	۰/۸۴	۰/۹	۱/۴۹	۰/۰۶۶	مرتبه اول X	۸/۶۹	۰/۷۵				
۰/۹۷	۰/۸۴	۰/۹	۱/۵۱	۰/۰۶۸	مرتبه دوم X	۹/۳۳	۰/۸۱	مشارکت در کار	۳/۳۱	۰/۳۸	
۰/۹۴	۰/۸	۰/۸۳	۱/۵۸	۰/۰۷۲	مرتبه اول Y	۹/۵۱	۰/۸۲				
۰/۹۴	۰/۸	۰/۸۲	۱/۶	۰/۰۷۳	مرتبه اول Y	۸/۰۳	۰/۷۲				

۱. آزمون نرمال بودن متغیرها

به منظور آزمون نرمال بودن داده، از دو آزمون شاپیرو و ویلک^۱ و کلموگروف-اسمیرینوف^۲ استفاده شد. با توجه به خروجی دو آزمون و معناداری بالای ۰/۰۵ در آزمونها، می توان نتیجه گرفت که متغیرها دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول ۳: نرمال بودن متغیرها

وضعیت	آزمون کلموگروف-اسمیرینوف		آزمون شاپیرو ویلک		متغیر
	ضریب	آماره	ضریب	آماره	
نرمال	۰/۵۳۷	۰/۹۹	۰/۱۸۸	۰/۰۷۳	فروتنی رهبران
نرمال	۰/۸	۰/۹۹۳	۰/۲۰۰	۰/۰۴۷	اخلاق کاری
نرمال	۰/۰۵۷	۰/۹۷۶	۰/۰۶۷	۰/۰۸۱	معنویت سازمانی

۲. تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می دهد، میان تمامی متغیرهای تحقیق ارتباط دو به دو مثبت و معناداری وجود دارد. سطح معناداری تمامی متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، فرض صفر، رد و فرض یک، یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می شود. همچنین جذر AVE هر متغیر مکنون بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون است؛ لذا روایی افتراقی در سطح سازه تأیید می شود. (آذر و همکاران، ۱۳۹۱)

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون و روایی افتراقی متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب	فروتنی رهبران	اخلاق کاری	معنویت سازمانی
فروتنی رهبران	ضریب پیرسون	جذر	-----	-----
	سطح معناداری	۰/۷۳۱=AVE	-----	-----
اخلاق کاری	ضریب پیرسون	۰/۷۲۴	جذر ۰/۷۴۲=AVE	-----
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	-----	-----
معنویت سازمانی	ضریب پیرسون	۰/۵۵۷	۰/۶۲۸	جذر ۰/۷۲۷=AVE
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-----

** معنادار در سطح خطای ۰,۰۱ درصد

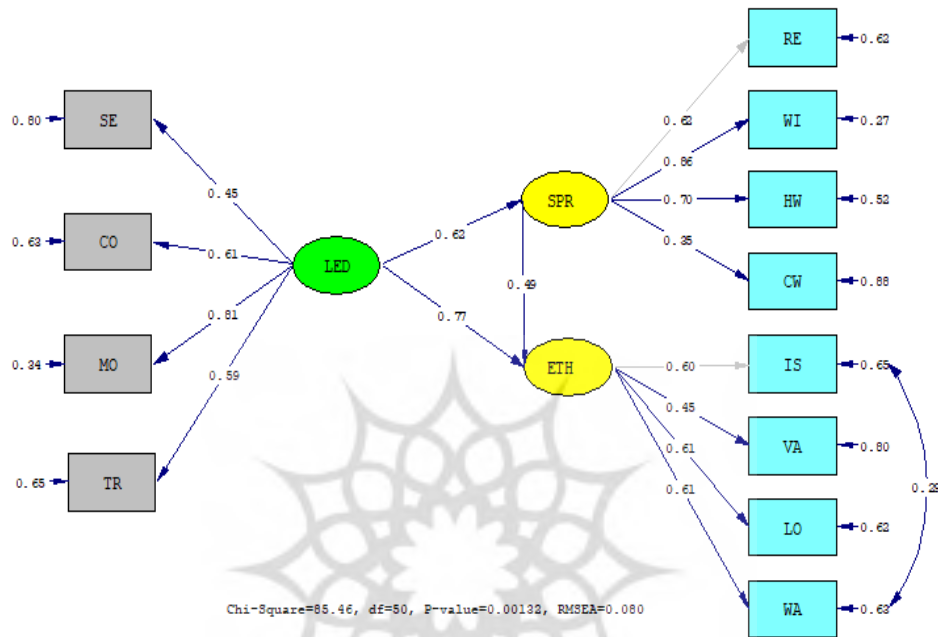
همان طور که در جدول ۴ مشخص است، تمامی همبستگیها مقادیری کمتر از ۰/۸۵ داشتند؛ بنابراین، وجود رابطه خطی مشترک چند گانه بین متغیرها رد می شود. بیشترین ضریب همبستگی در سطح قوی بین دو متغیر فروتنی رهبران و اخلاق کاری به مقدار ۰,۷۲۴ و کمترین ضریب همبستگی در سطح بیش از متوسط بین دو متغیر فروتنی رهبران و اخلاق کاری به مقدار ۰,۵۵۷ است.

1. Shapiro-Wilk

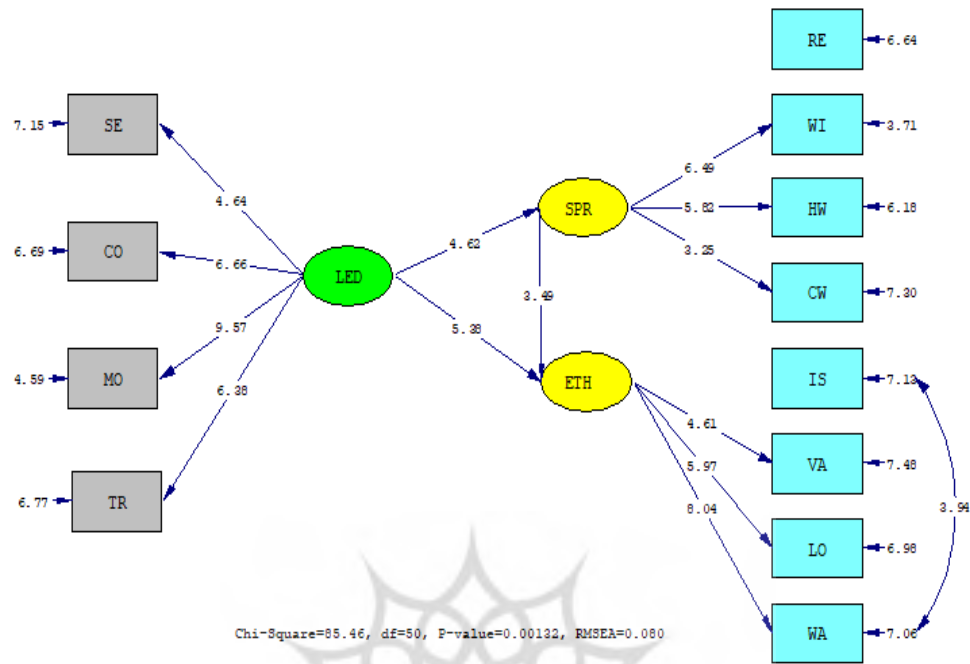
2. Kolmogorov-Smirnov

۳. مدل سازی معادلات ساختاری (مدل ساختاری تحقیق)

در تحقیق حاضر، متغیر فروتنی رهبری (LED)، مکنون و پرونزا و مستقل؛ متغیر اخلاق کاری (SPR)، مکنون و درونزا و نهایبی و معنویت (ETH)، مکنون و درونزا و میانجی در نظر گرفته شده‌اند.



شکل ۲: بررسی مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳: بررسی مدل در حالت اعداد معناداری

مقدار پی بین دو متغیر فروتنی رهبران و اخلاق کاری، ۰,۰۰۰ و از ۰,۰۵ کوچکتر است؛ بنابراین، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه با اطمینان ۰/۹۰ پذیرفته می شود. به عبارتی؛ می توان گفت که با اطمینان ۰/۹۰، بین فروتنی رهبران و اخلاق کاری رابطه معنادار وجود دارد. مطابق شکل ضریب مسیر، ضریب مسیر بین متغیر فروتنی رهبران و اخلاق کاری، ۰,۷۷ است؛ می توان ادعا کرد که فروتنی رهبران تأثیر خوب و مستقیم روی اخلاق کاری دارد.

مقدار پی بین دو متغیر فروتنی رهبران و معنویت سازمانی، ۰,۰۰۰ و از ۰,۰۵ کوچکتر است. همچنین مقدار بحرانی بین این دو متغیر ۴,۶۲ و بزرگتر از ۱,۹۶ است؛ بنابراین، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه با اطمینان ۰/۹۰ پذیرفته می شود. به عبارتی؛ می توان گفت که با اطمینان ۰/۹۰، بین فروتنی رهبران و معنویت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. ضریب مسیر بین متغیر فروتنی رهبران و معنویت سازمانی، ۰,۶۲ است. با توجه به اینکه ضریب بیشتر از ۰,۶ است، پس می توان ادعا کرد که فروتنی رهبران تأثیر قوی و مستقیم روی معنویت سازمانی دارد.

مقدار پی بین دو متغیر اخلاق کاری و معنویت سازمانی، ۰,۰۰۰ و از ۰,۰۵ کوچکتر است. مقدار بحرانی بین این دو متغیر ۳,۴۹ و بزرگتر از ۱,۹۶ است؛ بنابراین، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه با اطمینان ۰/۹۰ پذیرفته می شود. به عبارتی؛ می توان گفت که با اطمینان ۰/۹۰، بین اخلاق کاری و معنویت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و معنویت سازمانی، ۰,۴۹ است. با توجه به اینکه ضریب بیشتر از ۰,۳ است، پس می توان ادعا کرد که اخلاق کاری تأثیر خوب و مستقیم روی معنویت سازمانی دارد.

۱۱۴ ♦ طراحی الگوی پیشایندهای انگیزه خدمت عمومی در دستگاهها و ...

به منظور بررسی برازش مدل مفهومی، از هشت شاخص متداول به همراه مقدار قابل قبول هر شاخص پیشنهاد شده در تحقیقات گذشته استفاده شد (هایر^۱ و همکاران، ۱۹۹۸). شاخصهای برازش، میزان شایستگی مدل مفهومی پژوهش را در سنجش جامعه پژوهش مد نظر نشان می دهند. به عبارت دیگر؛ نشان می دهند که تا چه اندازه داده های جمع آوری شده از مدل پژوهش حمایت می کنند. از جدول ۵ می توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش حاضر، تناسب مناسبی با داده های جمع آوری شده دارد. گفتنی است که برای بهبود شاخصهای برازش مدل، از اصلاحات پیشنهادی منطبق با ادبیات پژوهش استفاده شد.

جدول ۵: شاخصهای برازش مدل

متغیر	RMSEA	X ² /df	RMR	GFI	AGFI	NNFI	NFI	CFI
مقادیر	۰,۰۶۴	۱,۶۱	۰,۰۰۰	۰,۹۶		۰,۹۶	۰,۸۳	۰,۹۶
سطح مناسب	< ۰/۱	< ۵	< ۰,۰۸	> ۰,۸۰	> ۰,۸۰	> ۰,۹۰	> ۰,۹۰	> ۰,۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

برای بررسی فرضیات غیر مستقیم، از آزمون سوبل استفاده شده است. آزمون سوبل، رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلالتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط درباره ضریب اثر غیر مستقیم ab، بر همان نظریه استنباط استفاده شده برای اثر مستقیم مبتنی است. مقدار Z-Value از رابطه ذیل به دست می آوریم.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی؛ Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته.

فرض: فروتنی رهبران از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می گذارد.

جدول ۶: بررسی روابط میانجی اعتماد در روابط

رابطه اول	ضریب	خطا	رابطه دوم	ضریب	خطا	بررسی فرض میانجی	
						ضریب	معناداری
فروتنی بر معنویت	۰/۶۲	۰/۰۶۴۹	معنویت بر اخلاق	۰/۴۹	۰/۰۷۱۱	۰/۳	تأیید

به طور خلاصه، نتایج بررسی فرضیات در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷: وضعیت فرضیات پژوهش

فرضیه	ضریب تأثیر	عدد معناداری	وضعیت فرضیه
۱ فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می گذارد.	۰/۷۷	۵/۳۲	تأیید فرضیه
۲ فروتنی رهبران بر معنویت در محیط کار تأثیر معنادار می گذارد	۰/۶۲	۴/۶۲	تأیید فرضیه
۳ معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می گذارد	۰/۴۹	۳/۴۹	تأیید فرضیه
۴ فروتنی رهبران از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی پیروان تأثیر معنادار می گذارد	۰/۳	۵/۵۸۹	تأیید فرضیه

(د) نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش، فرضیه فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان را تأیید می‌کند. ضریب مسیر بین متغیر فروتنی رهبران و اخلاق کاری، ۰,۷۷ است که با توجه به عدد معناداری ۵/۳۲، این مقدار مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که فروتنی رهبران تأثیر قوی و مستقیم روی اخلاق کاری دارد. میزان ضریب مسیر بین متغیر فروتنی رهبران و معنویت سازمانی ۰,۶۲ بود که بر اساس عدد معناداری ۴/۶۲ که بیش از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است، این مقدار تأیید شد و با توجه به اینکه ضریب بیشتر از ۰,۳ است، پس می‌توان ادعا کرد که فروتنی رهبران تأثیر قوی و مستقیم روی معنویت سازمانی دارد. ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و معنویت سازمانی ۰,۴۹ است و بر اساس عدد معناداری ۳/۴۹ که در بازه بحرانی (بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار ندارد، در نتیجه این فرض تأیید شد. همچنین با توجه به اینکه مقدار این ضریب بیشتر از ۰,۳ است، پس می‌توان ادعا کرد که اخلاق کاری تأثیر خوب و مستقیم روی معنویت سازمانی دارد. همچنین مقدار تأثیر غیر مستقیم فروتنی رهبری بر اخلاق کاری از طریق معنویت برابر با ۰/۳ است که این مقدار از حاصل ضرب میزان تأثیر فروتنی بر معنویت (۰/۷۷) در میزان تأثیر معنویت بر اخلاق کاری (۰/۶۲) به دست آمده است و با توجه به آزمون سوبل، عدد معناداری این فرضیه برابر با ۵/۵۸۹ است که نشان از تأیید فرضیه میانجی‌گر دارد. میزان تأثیر کل فروتنی بر رفتار اخلاقی کارکنان، مساوی است با مجموع تأثیر مستقیم (۰/۷۷) و غیر مستقیم (۰/۳) که برابر با ۱/۰۷ است و نشان از تأثیر بسیار قوی این متغیر در مدل پژوهش حاضر دارد.

تواضع یکی از ویژگی‌های کلیدی رهبری است. برای مثال، رهبرانی که خودآگاه و قدردان نقاط قوت دیگرانند، به احتمال زیاد رفتاری مشابه رهبران خدمتگزار از خود نشان می‌دهند که با جهت‌گیری‌های بی‌نظیر، متعارف و قدرتمند خود می‌توانند رفتارهای فروتنانه‌ای را بیان کنند. رهبران فروتن به علت قدردانی از دیگران و خودارزیابی دقیق خود، احتمال بیشتری دارند که از دیگران حمایت کنند و به رهبری مشارکتی دست یابند و در نتیجه باعث افزایش تعامل، انگیزه و رضایت کارکنان و در نهایت، رفتارهای اخلاقی پیروان شوند. اوون و همکاران (۲۰۱۹) نیز فروتنی رهبران را باعث افزایش تعهد و اخلاق کارکنان می‌دانند که با یافته‌های فرضیه حاضر تطابق دارد. زارعی متین و همکاران (۱۳۹۷) نیز فروتنی رهبران را باعث ارتقای عملکرد کارکنان می‌دانند. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که سازمانها می‌توانند با ارتقای صداقت، خودآگاهی و همدلی رهبران، رفتارهای اخلاقی پیروان را ارتقا دهند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد فروتنی رهبران بر معنویت سازمانی نیز تأثیر دارد. معنویت در سازمان شامل کمک و احترام به دیگران، صداقت و درگیر شدن در فعالیتهای معنوی است. رهبران فروتن با همدلی و توجه به احساسات و عواطف کارکنان، آمادگی آنان را برای پیروی از خود بیشتر خواهند کرد و تقویت همدلی موجب افزایش رفتارهای سازش‌یافته و اجتماع‌پسند می‌شود. از طرفی، برخورداری از فروتنی، مدیران را از نیاز به تملق و چاپلوسی محافظت می‌کند و از این طریق، باعث افزایش صداقت در کارکنان می‌شود.

پاین (۲۰۱۵) در این باره می‌گوید: فروتنی رهبران سهم بالقوه‌ای در روابط سازگار و رشد معنوی کارکنان دارد. همچنین لایباف (۲۰۱۲) بیان می‌کند که فروتنی باعث ارتقای اعمال و رفتار همدلانه و نودوستانه در بین افراد می‌شود؛ بنابراین، مدیران به واسطه فروتنی می‌توانند جوئی از صداقت، همدلی و همکاری را در سازمان به وجود بیاورند.

طبق یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال کرد که با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار می‌توان رشد اخلاقی کارکنان را ارتقا داد. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، تلاش بیشتری نسبت به درست انجام دادن کار انجام می‌دهند و به صورت خودجوش و خودکنترل عمل خواهند کرد. همچنین طبیعی است کارکنانی که باور دارند انسانها در پیوند با یکدیگرند، مشارکت بیشتری در کار داشته باشند و به اعضای دیگر سازمان کمک کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. همچنین کارکنانی که ارزشها و اهداف خود را با ارزشها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، سازمان را پشتیبان خود می‌دانند و در واقع؛ خود را از سازمان جدا نمی‌دانند. بنابراین، با کمک مشتاقانه به دیگران، سبب بهبود عملکرد سایر کارکنان می‌شوند. در این زمینه ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶) بیان می‌دارند که معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرشهای افراد سبب بالا رفتن انگیزه درونی می‌شود و زمینه تقویت اخلاق در سازمانها را فراهم می‌آورد. عبدالمهدی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در نتایج تحقیق خود نشان دادند که معنویت سازمانی موجب می‌شود کارکنان در ارتباطاتشان و نحوه کار، اخلاقی‌تر عمل کنند. بنابراین، با توجه به فرضیه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که سازمانها می‌توانند با ارتقای مؤلفه‌های معنویت سازمانی، باعث افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان شوند. بر اساس نتایج و نیز مدل مفهومی پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل برای کاربرد در سازمان بیان می‌شود.

۱. پیشنهادهایی برای ارتقای فروتنی مدیران

- با توجه به نقش تأثیرگذار فروتنی رهبری بر رفتارهای اخلاقی کارکنان و معنویت در سازمان، می‌توان گفت که با رشد فروتنی رهبران، این دو مؤلفه در سازمان رشد خواهند داشت. از این رو پیشنهاد می‌شود:
- مدیران باید عدالت را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند؛ عدالت تعاملی در سازمان موجب ارتقای فروتنی آنان خواهد شد. از این رو، به آنان پیشنهاد می‌شود تا با برابری و عدالت در رفتار با کارکنان، آموزش متواضع بودن را عملیاتی کنند.
 - یکی از نشانه‌های فروتنی، سعه صدر در رفتار مدیران است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران در برابر نظرات و انتقادات کارکنان از موضع‌گیری و برخورد سوگیرانه با آنان پرهیز کنند و با سعه صدر به درخواستها و نظرات آنان پاسخ دهند.
 - مدیران سازمان می‌توانند با تقویت همدلی و آگاهی‌های اجتماعی زمینه‌های بروز رفتار اجتماع‌پسند و سازش‌یافته را فراهم آورند.

- به مدیران توصیه می‌شود با خودآگاهی و شناخت نقاط ضعف و قوت خود و شناخت روحیات و هیجانات کارکنان، زمینه ارتباط مؤثر را فراهم آورند.

۲. پیشنهادهایی برای ارتقای معنویت در سازمان

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، معنویت در سازمان بر اخلاق کاری کارکنان (پیروان) در سازمان، تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نقش میانجی‌گر این متغیر در رابطه بین متغیرهای فروتنی رهبران و اخلاق کاری کارکنان، تأیید شد که حاکی از نقش مهم این متغیر برای تقویت اخلاق کاری کارکنان است. از این رو پیشنهاد می‌شود:

- به مدیران تأکید شود که در تمامی ارتباطات خود با کارکنان، برخوردی شایسته و در چارچوب حفظ ارزشهای انسانی و معنوی داشته باشند تا این باور در کارکنان ایجاد شود که جو حاکم بر سازمان، جوی دوستانه است و سازمان ارزش و احترام زیادی برای آنان قائل است.
- مدیران باید با ترویج و حمایت از فضایی نظیر مهربانی، صداقت و درستی، موجب ایجاد شرایط معنوی در محیط کار شوند.
- تشکیل گروههای معنوی و ارائه الگوهای رفتاری مطلوب از طریق دوره‌های آموزشی. ایجاد روحیه همکاری و همدلی در کارکنان نیز برای ارتقای معنویت در محیط کار، کارساز خواهد بود.

۳. پیشنهادهایی برای ارتقای اخلاق کاری

- با توجه به اینکه اعتقادات و ارزشهای اخلاقی در سازمان از مدیران آن سازمان نشأت می‌گیرد، از مدیرانی که تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات در سازمان دارند در پستهای کلیدی استفاده شود.
- راهبردها و اهداف سازمان به صورتی تدوین شود که منجر به ارتقای آگاهی‌های اخلاقی شود.
- منشور اخلاقی‌ای برای کارکنان، شامل جزئیات اخلاقی و بایدها و نبایدهایی مانند انضباط کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده و دادورزی تدوین شود و ضمانت اجرا برای آن وجود داشته باشد و اصول آن برای افراد تعهدآفرین باشد.
- خودکنترلی و تقویت وجدان کاری به مثابه یک اهرم اجتماعی در کاهش کج‌روی‌های کارکنان بسیار تأثیرگذار است. پیشنهاد می‌شود سازمان بر پرورش و تحکیم زمینه‌های اعتقادی و ارزشی کارکنان و مدیران خود، تمرکز و تأکید کند و نوعی تعالی فکر و نگرش را در آنان برای ایجاد خودکنترلی و وجدان کاری، هرچند به صورت تدریجی به وجود آورد.

این پژوهش نظیر پژوهشهای حوزه علوم انسانی، دارای محدودیتهایی است؛ از جمله محدودیت در گردآوری داده‌ها در بازه زمانی ویروس کرونا در کشور.

برای پژوهشهای پیشین توصیه می‌شود که پژوهشگران با استفاده از پژوهش اکتشافی، به شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان در بستر دانشگاهها و سازمانهای ایران بپردازند.



منابع

- ابراهیم پور، ح؛ ط. روشندل و ا. سخندان (۱۳۹۶). «تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۶(۱۴): ۱۷۷-۱۹۲.
- امیری، ز. (۱۳۹۲). *تأثیر رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان در شرکت گاز استان لرستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- آذر، عادل؛ رسول غلامزاده و مهدی قنوتی (۱۳۹۱). *مدل سازی مسیری- ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار Smart PLS*. تهران: نگاه دانش.
- آراسته، ن. و ع. جاهد (۱۳۹۵). *اثر بخشی گروه درمانی ساختاری رفتاری بر نشانه های اضطراب افسردگی و امیدواری زنان مبتلا به سرطان سینه*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس.
- آهی، پ. و پ. ندیری (۱۳۹۶). «پروسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با پیشگیری از جرم علیه میراث فرهنگی (مورد مطالعه: استان گیلان)». *دانش انتظامی گیلان*.
- بخشی، ح. ح؛ م.م. فراچی و ع.ر. پویا (۱۳۹۴). «تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان ادارات ثبت اسناد و املاک شهر مشهد)». *کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت*. تهران: ۱۵ و ۱۶ دی ماه، مرکز همایشهای دانشگاه تهران.
- بلوچی، ح؛ م. ملکی مین باش رزگانه، د. فیض و ط. حسینی پور یاسوری (۱۳۹۸). «قیمت گذاری راهبردی و اثر آن بر عملکرد». *تحقیقات بازاریابی نوین*، ش ۱۸(۱)/پیاپی ۳۲: ۱-۱۴.
- پور کریمی، ح؛ ز. قموشی، ز. احتشام و ز. محسنی (۱۳۹۸). «رویکرد مقایسه ای به اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش ۲۹(۲): ۳۰-۳۳.
- جعفری مقدم، س و دانسفهان، ن (۱۳۹۶) «شناسایی مؤلفه های دانشگاه اخلاق مدار»، همایش ملی دانشگاه اخلاق مدار، دانشگاه تهران
- خدایی، سهیلا و بهاره اصائلو (۱۳۹۴). «طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزشهای اخلاقی سازمان». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۱۰(۱): ۱-۱۲.
- زارعی متین، ح؛ ص. باستی، م. تکابنی و ا. خسروی (۱۳۹۷). «پروسی مفهومی تواضع رهبری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در فرایندهای مدیریتی سازمانهای دولتی». *پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری*، ش ۱۳(۵): ۶۳-۷۹.
- سلطانی، ا و موسوی، ح؛ ۱۳۹۴، *پروسی رابطه معنویت در کار و سبک تصمیم گیری مدیران و ارائه مدلی در این زمینه*، کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- عباسی رستمی، ن؛ ا. رحیمی، ش. قاضی نور نائینی و ز. احمدی (۱۳۹۶). «پروسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای داوطلبانه کارکنان اداره جهاد کشاورزی استان اصفهان». *پژوهشهای مدیریت راهبردی*، ش ۲۳(۶۷): ۹۵-۱۲۱.
- عبدالمهی، ب؛ کریمیان، ح؛ نامداری، م (۱۳۹۳). *ارتباط تعهد سازمانی با معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی*، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱۴(۴): ۱-۱۰

- عقیقی، ع. (۱۳۹۸). «ارتباط هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های رهبری فروتنانه». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۱۴(۴): ۳۸-۳۱.
- فراستخواه، م. (۱۳۸۵). «اخلاق علمی، رمز ارتقای آموزش عالی». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۱۱(۱): ۱۳-۱۸.
- فلاوندی، ح. (۱۳۹۵). «پیش‌بینی اخلاق کار بر اساس معنویت در محیط کار». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۱۱(۱): ۸۴-۷۵.
- گیلوری، س. و ح. شفیع‌زاده (۱۳۹۶). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران». *مطالعات مدیریت شهری*، ش ۹(۳۱): ۱۲-۲۷.
- منتظری، ا.؛ ر. اندام و آ. ابوسانی (۱۳۹۴). «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی». *پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی*، ش ۵(۱۰): ۶۱-۷۲.
- نراقی، م. (۱۳۸۶). *معراج السعاده*. قم: زهیر.
- نشاط، ن. (۱۳۹۱). «اخلاق حرفه‌ای». *دایره‌المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی*. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ج ۱: ۱۱۱-۱۱۳.
- یوسف‌پور اوندی، ق.؛ غ. ملک‌زاده و م. عرفانیان خنازاد (۱۳۹۶). «نقش واسط معنویت سازمانی رهبری اخلاقی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد)». *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ش ۱۴(۱): ۲۲۱-۲۶۱.
- Abbasi Rostami, N.; A. Rahimi, Sh. Judge Noor Naini & Z. Ahmadi (2017). "Investigating the Impact of Ethical Leadership on the Voluntary Behaviors of the Employees of the Agricultural Jihad Office of Isfahan Province". *Strategic management research*, 23(67): 95-121.
- Abdullahi, b; Karimian, H.; Namdari, M. (1393). **The Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace with Ethical Behavior**, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, Vol 14 (4): 1-10
- Aghighi, A. (2019). "The Relationship between Moral Intelligence and the Components of Humble Leadership". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 14(4): 31-38.
- Ahi, P. & P. Naziri (2017). "Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Crime Prevention against Cultural Heritage (Case Study of Guilan Province)". *Guilan Law Enforcement Quarterly*, Winter.
- Amiri, Z. (2013). **The Impact of Islamic Spiritual Leadership through Employee Empowerment on Improving Employee Performance in Lorestan Gas Company**. M.Sc. Thesis, University of Isfahan.
- Anjum, A. & G. Naqvi (2014). "Impact of perceived supervisor support on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust". *The Asian conference on Psychology & the behavioral*. Osaka, Japan: 249- 261.
- Arasteh, N. & A. Jahed (2016). **The effectiveness of cognitive-behavioral therapy group on anxiety symptoms, depression and hope in women with breast cancer**. Master Thesis in Clinical Psychology, Islamic Azad University, Fars Science and Research Branch.
- Awan, Samina & Aisha Sitwat (2014). "Workplace Spirituality, Self-esteem, and Psychological Well-being Among Mental Health Professionals". *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol. 29(1): 125-149.

- Azar, Adel; R. Gholamzadeh & M. Qanavati (2012). **Route-Structural Modeling in Management: Application of Smart PLS Software**. Tehran: Negah Danesh.
- Bakhshi, H.; M. Farahi & A.R. Pouya (2015). **“The Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Employees (Case Study of Employees of Mashhad Property and Deeds Registration Offices)”**. *International Conference on Management Tools and Techniques*. December 15-16. University of Tehran Conference Center.
- Baloochi, H.; M. Maleki Minbash Razgah, D. Feiz & T. Hasangholipour Yasuri (2019). **“Strategic Pricing and its Effect on Company Performance”**. *New Marketing Research Journal*, 9(1)/ Consecutive 32: 1-14. doi: 10.22108/nmrj.2019.106390.1424
- Carnevale, J.B.; L. Huang & T. Paterson (2019). **“LMXdifferentiation strengthens the prosocial consequences of leader humility: An identification and social exchange perspective”**. *Journal of Business Research*, 96: 287-296.
- Cavanagh, G.F. (1999) **“Spirituality for managers: Context and critique”**. *Journal of organizational change management*, 12(3): 99-186.
- Chancellor, J. & S. Lyubomirsky (2013). **“Humble beginnings: Current trends, state perspectives, and hallmarks of humility”**. *Social and Personality Psychology Compass*, 7: 819-833.
- Chen, Z.X.; K. Bharanitharan, S. Bahmannia & K.B. Lowe (2018). **“Is leader humility a friend or foe, or both? An attachment theory lens on leader humility and its contradictory outcomes”**. *Journal of Business Ethics*; 1-15.
- Chiang, Ch.F. & T.Sh. Hsieh (2014). **“The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior”**. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 180-190.
- Davis, D.E. & etr. (2011). **“Relational humility: Conceptualizing and measuring humility as a personality judgment”**. *Journal of Personality Assessment*, 93(1): 225-234.
- Dwiwardani, C. etr. (2017). **“Spelling Humble with U and ME: The role of perceived humility in intimate partner relationships”**. *The Journal of Positive Psychology*, 1: 1-11.
- Ebrahimpour, H.; I. Roshandel & A. Sokhandan (2017). **“Analysis of the role of spirituality in the workplace in the development of ethical behavior of Payame Noor University staff”**. *Management Quarterly in Islamic University*, 6(14): 177-192.
- Eisenberger R, Armel S, Rexwinkel B, Lynch P D and Rhoades L. (2001). **Reciprocation of Perceived Organizational Support**, *Journal of Applied Psychology*, 1, 42-51.
- Eisenberger R, Stinghamber F. (2011). **Percived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees**. Whashington, DC: APA Books.
- Farasatkah, M. (2006). **“Scientific ethics, the code of higher education promotion”**. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 1(1): 13-18.
- Gilory, S. & H. Shafizadeh (2017). **“Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Job Motivation with Professional Ethics in Municipal Employees of District 11 of Tehran”**. *Quarterly Journal of Urban Management Studies*, 9(31): 12-27.
- Hair, J. F., Anaderson. R. E., Tatham. R. L., & Black. W. C., (1998). **Multivariate data analysis**. Prentice Hall, London.

- Jafari Moghadam, S. and Danesfahani, N (2017) "**Identifying the components of ethics-oriented university**", National Conference on Ethics-oriented University, University of Tehran
- Kale, H.S. & S. Shrivastava (2003). "**The anagram system for enhancing workplace spirituality**". *Journal of Management Development*, 22(4): 308-328.
- Khodami, S. & B. Osanloo (2015). "**Design a model of employee ethical behavior with emphasis on the role of ethical values of the organization**". *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1): 1-12.
- Koonmee. K., Singhapakdi. A., Virakul, B. & Lee, Dong. J. (2010). "**Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes**". A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of business research*, 63(1):20-26.
- LaBouff, J.P.; W.C. Rowatt, M.K. Johnson, J. Tsang & G.M. Willerton (2012). "**Humble persons are more helpful than less humble persons: Evidence from three studies**". *The Journal of Positive Psychology*, 7: 16-29.
- Long, B.S. & J.H. Mills (2010). "**Workplace spirituality, contested meaning, and the culture of organization: A critical sense making account**". *Journal of Organizational Change Management*, 23(3): 325-341.
- Milliman, F.; J. Czaplewski & F. Jeffery (2003). "**Work Place Spirituality & Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment**". *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.
- Mitroff, I. & E. Denton (1999). **Aspiritual Audit of Corporate: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the workplace**. Jossey-Bass San Francisco, CA.
- Montazeri, A.; R. Andam & A. Abu Wisani (2015). "**Relationship between work ethic, job commitment and job performance of employees of sports and youth departments of Khorasan Razavi province**". *Journal of Contemporary Research in Sports Management*, 5(10): 61-72.
- Naraghi, M. (2007). **Ascension of Happiness**. Qom: Zuhair Publishing.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B. L., & Darr, W. (2016). **Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors**. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 14–33.
- Naseer, S.; N. Fauzia & Jameel Tasneem Fatima (2019). "**Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator**". *The Journal of Positive Psychology*, ISSN: 1743-9760 (Print) 1743-9779 (Online) Journal homepage.
- Neshat, N. (2012). "**Professional Ethics**". *Encyclopedia of Library and Information Science*. Tehran: National Library of the Islamic Republic of Iran, Vol. 1: 111-113.
- Owens, B.P. & D.R. Hekman (2016). "**How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus**". *Academy of Management Journal*, 59(3): 1088-1111.
- Owens, P.; K. Yam, S. Bednar & J. Mao (2019). "**The Impact of Leader Moral Humility on Follower Moral Self-Efficacy and Behavior**". *Journal of Applied Psychology*, 104(1): 146-163.

- Paine, D.R.; S.J. Steven, D. Rupert, N.G. Devor & M. Bronstein (2015). **“Humility as a Psychotherapeutic Virtue: Spiritual, Philosophical, and Psychological Foundations”**. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 17(1): 3-25.
- Pourkarimi, J.; Z. Qomushi, Z. Ehtesham & Z. Mohseni (2019). **“A Comparative Approach to the Professional Ethics of Faculty Members”**. *Journal of Culture at Islamic University*, 9(2): 30-33.
- Purnamasaria, P. & I. Amaliahb (2015). **“Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace”**. *Social and Behavioral Sciences*, 211: 827-835.
- Qalavandi, H. (2015). **“Predicting work ethic based on spirituality in the workplace”**. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1): 75-84.
- Reave, L. (2005). **“Spiritual values and practices related to leadership effectiveness”**. *The Leadership Quarterly*, 16(5): 655-687.
- Rusbasan, D.R. (2013). **Help boss, I'm stressed! Measuring types of perceived supervisor support and how day related to subordinates' workplace stress**. USA: University of Connecticut, Storrs.
- Shafiq, M.; M. Zia-ur- Rehman & M. Rashid (2016). **“Impact of compensation, training and development and supervisor support on organizational commitment”**. *Journal of Compensation & benefits review*, 45(5): 278-285.
- Soltani, A. and Mousavi, H., (2015). **Investigating the relationship between spirituality in work and decision-making style of managers and presenting a model in this field**, International Conference on New Research in Industrial Management and Engineering, Tehran,
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., Jex, S. M. (2012). **Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes**. *Personality and Individual Differences*, 53, 930-934.
- Yousefpour Ondari, Q.; Q. Malekzade & M. Erfanian Khanzad (2017). **“The mediating role of organizational spirituality, ethical leadership and employee self-efficacy. (Case study: staff of Ferdowsi University of Mashhad)”**. *Journal of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad*, 14(1): 221-261.
- Zarei Matin, H.; S. Basti, M. Tonekaboni & A. Khosravi (2015). **“A Conceptual Study of Leadership Humility and Its Impact on Employees' Performance in Management Processes of Governmental Organizations”**. *Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting*, 5(13): 63-79.

