

## رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه معصومه باقرپور<sup>۱</sup>

### چکیده

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان پرداخته است. تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۴۰۰ نفر از مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان که بر اساس جدول گرجسی و مورگان ۱۹۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه معنویت در محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی و پرسشنامه استاندارد رفتار اخلاقی بود. با روش تحلیل مسیر به تجزیه و تحلیل داده پرداخته شد. یافته‌ها نشان داد بین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای، اخلاق مقرراتی و اخلاق ابزاری) و مؤلفه‌های رفتار شهروندی (آداب اجتماعی، وجدان کاری و محافظت از منابع سازمان) با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد؛ بنابراین، ابعاد رفتار اخلاقی در سازمان از طریق معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و غیرمستقیم دارد.

**واژه‌های کلیدی:** معنویت، رفتار اخلاقی، سازمان، رفتار شهروندی

۱. نویسنده رابط: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرگز

bagherpour@bandargaziau.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۲۲

DOI: 10.22098/JSP.2020.862

## مقدمه

در سازمان‌های امروزی نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران، پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را معنویت می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (حمیدی و دهقانی زاده، ۱۳۹۲).

معنویت بر رفتار اخلاقی سازمانی تأثیر دارد. امروزه با مطالعه سازمان‌ها می‌توان به این مسأله پی برد که مدیران بسیاری هستند که در روند اخلاق سازی سازمان با معضلات گوناگونی روبرو هستند. چنانچه سیستم پاداش سازمان به گونه‌ای باشد که از رفتار نادرست افراد چشم پوشی نماید و حتی آن‌ها را مثبت جلوه دهد، افراد شایسته هم ممکن است دست به کارهای نادرست بزنند، اینجاست که اصول غیراخلاقی در سازمان ریشه می‌گیرد. از این رو بی‌توجهی به رفتارهای اخلاقی، عواقبی را برای سازمان و مدیریت به همراه خواهد داشت که بعضاً ممکن است غیرقابل اصلاح باشد. این اثرات می‌تواند به گروه‌های زیر تقسیم شوند: اثرات فردی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، اثرات گروهی مثل تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری، اثرات سازمانی مثل کاهش اثربخشی، فرهنگ سازمانی، متغیرهای ساختاری (بیک‌زاد و حمدالهی و حمدالهی، ۱۳۹۴). مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با به‌وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای غیرمادی و تدبیر معصومانه در این نیروی انسانی این احساس را ایجاد کنند که کارشان بامعنا و هدف‌دار و چالش‌برانگیز است (دعایی و عزیزی، ۱۳۹۱). اخلاق به معنی اعتماد، صداقت، درستی، عدالت و فضائل شهروندی و خدمت به جامعه است. هایک<sup>۱</sup> اخلاق را تمدن ساز به شمار می‌آورد. از طرفی اخلاق کاری، به اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام مربوط بوده و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آن‌هاست (ضامنی، ۱۳۹۵).

معنویت با رفتار شهروندی سازمانی نیز در ارتباط است. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آن‌ها محسوب نمی‌شود و مستقیماً توسط سیستم رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (دانایی فر و ابراهیمی، ۱۳۸۷). از نظر بتمن و اورگان<sup>۱</sup> ۲۰۰۱، به نقل از دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) عملکرد شغلی تنها حاصل نسبت کمی خروجی بر مهارت به کار رفته نیست، بلکه رفتارهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌تواند معیار دیگری برای عملکرد شغلی بهتر به خصوص با توجه به بحث رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد باشد. ضامنی (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان داد که بین آموزش اصول اخلاقی، انتخاب کارکنان با ظرفیت بالقوه اخلاقی، اشاعه قوانین و کدهای اخلاقی، میزان پابندی مدیران به موازین اخلاقی و در نهایت توسعه رفتار اخلاقی در محیط کار با سلامت سازمان رابطه خطی معناداری وجود دارد. سلطانی و ایرانزاده (۱۳۹۵) نشان دادند که اعتماد سازمانی توانایی ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را دارد. اباذری و امیریان زاده (۱۳۹۵) در تحقیقی بیان داشتند که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هر دو متغیر پیش‌بینی‌کننده معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. یافته‌های نوع‌دوست، حسن‌زاده و منزوی (۱۳۹۴) بیانگر رابطه معنادار ابعاد سه‌گانه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی است؛ بنابراین، یکی از راه‌های ارتقای عزت نفس کارکنان، بهبود شاخص‌های معنویت در محیط کار است. احدی شعار و خدابی (۱۳۹۳) رابطه مثبت و معنادار ابعاد معنویت در کار با درگیر شدن در کار را تأیید کردند. قنبری باقری باغان و تیمورزاده (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند بین اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. محمدی، حضرتی و جعفری (۱۳۹۲) نشان دادند که بین ارزیابی کارکنان از جو سازمان بر اساس مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و ارزیابی مدیرانشان بر اساس مؤلفه‌های خدمت‌گزاری رابطه مثبت و معناداری وجود

داد. حمیدی و دهقانی‌زاده (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. سینگ و سرواستاوا<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی نشان دادند که اعتماد سازمانی به‌طور مثبت بر تمام ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. های و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نشان دادند که ابعاد گوناگون از شهرت صنفی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به‌طور متفاوتی تأثیر می‌گذارد. آلبوکورک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان دادند احساس معنویت در محیط کاری موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. ویلامز<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان داد بین معنویت شخصی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ساکس و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) نشان دادند معنویت در محیط کار به این دلیل که انگیزه و توانایی کارکنان را افزایش داده و محیط سازمانی مطلوب‌تری را ایجاد می‌نماید، بر تعهد کارکنان اثر می‌گذارد. گه<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خود مدل نظری را به منظور نشان دادن ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و معنویت در کار با واسطه تعهد سازمانی، ارائه نمود نشان داد که تعهد مؤثر، تأثیری معنادار در رابطه میان معنویت در کار و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

از آنجایی که دغدغه امروز بشر همواره پرداختن به معنویت با اشکال مختلف آن است؛ بنابراین، از نظر ساختارگرایی و پدیدارشناسی، معنویت برای وارد شدن در مدل‌ها و ادبیات رفتار انسانی و سازمانی دارای ارزش بسیاری است. به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت، به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن و یا متأثر از آن، حرکت نموده است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از متغیرهایی که در این زمینه مورد غفلت واقع شده است، معنویت در کار است که دارای توان بالقوه فراوانی جهت تأثیر بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی است؛ بنابراین، این

1. Singh & Srivastava
2. Hui et al
3. Albuquerque et al
4. Williams
5. Podsako
6. Geh

مطالعه در تلاش است در قالب یک مدل مفهومی، رابطه معنویت در کار را بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی مورد بررسی قرار دهد. لذا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که نقش میانجی معنویت در رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس معادلات ساختاری چگونه است؟

## روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است.

**جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری شامل ۴۰۰ نفر از مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان سال تحصیلی ۹۵-۹۶ هستند از این تعداد و بر اساس جدول گرجسی و مورگان ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار زیر استفاده شده است:

**پرسشنامه معنویت در محیط کار:** پرسشنامه معنویت در محیط کار توسط میلی مین و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شد که شامل ۲۰ سؤال است. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. این پرسش‌نامه دارای ۳ بعد است که سوالات ۱ تا ۶ بعد معنادار بودن کار سوالات ۷ تا ۱۳ بعد احساس همبستگی ۱۴ تا ۲۰ بعد همسویی با ارزش‌های سازمانی را می‌سنجد. روایی و پایایی پرسش‌نامه معنویت در محیط کار توسط میلی مین و همکاران (۲۰۰۳) ۰/۷۶ و توسط رضایی (۱۳۹۰) ۰/۸۵ گزارش شده است و در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ محاسبه گردید.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** این پرسشنامه توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۱)، طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال و ۳ مؤلفه است. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد است

که سوالات ۱ تا ۶ بعد آداب اجتماعی سوالات ۷ تا ۱۴ بعد وجدان کاری ۱۵ تا ۲۰ بعد محافظت از منابع سازمان را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری امتیازات: به جز سوالات ذیل امتیازات بدین شرح است: سوالات ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵ به صورت معکوس امتیازدهی می‌شود. روایی و پایایی پرسش‌نامه توسط پادساکف و همکاران (۱۹۹۱) ۰/۸۹ و در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ محاسبه گردید.

**پرسشنامه رفتار اخلاقی:** پرسشنامه رفتار اخلاقی توسط برون و همکاران (۲۰۰۲) طراحی شده است، دارای ۱۵ سؤال و ۳ مؤلفه است. مقیاس پاسخ گویای این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. این پرسشنامه دارای ۳ بعد است که سوالات ۱ تا ۵ بعد اخلاق حرفه‌ای کار سوالات ۶ تا ۱۰ بعد اخلاق مقرراتی ۱۱ تا ۱۵ بعد اخلاق ابزاری را می‌سنجد. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعه نکویی مقدم و بهشتی فر ۰/۸۱ گزارش شده است و در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۸ محاسبه گردید.

## نتایج

در این پژوهش از تعداد ۱۹۶ نفر نمونه آماری ۱۲۴ نفر مرد (تقریباً ۶۳ درصد) و ۷۲ نفر زن (تقریباً ۳۷ درصد) هستند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۶۱ نفر (تقریباً ۳۱ درصد) کارشناس ارشد، ۱۲۰ نفر (تقریباً ۶۱ درصد) کارشناس و ۱۵ نفر (تقریباً ۸ درصد) فوق دیپلم بوده‌اند.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی میانگین و انحراف استاندارد افراد شرکت کننده در متغیرهای پژوهش

| SD    | M     |                        |
|-------|-------|------------------------|
| ۱۱/۹۰ | ۸۵/۲۲ | معنویت در محیط کار     |
| ۱۴/۶۳ | ۵۴/۴۹ | رفتار اخلاقی در سازمان |
| ۷/۵۰  | ۸۵/۳۳ | رفتار شهروندی سازمانی  |

## جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیره

| مقداره آماره | رفتار اخلاقی در سازمان | رفتار شهروندی سازمانی | معنویت در محیط کار |
|--------------|------------------------|-----------------------|--------------------|
| ۰/۷۴۳        | ۱/۳۷۸                  | ۱/۱۵۳                 |                    |
| P            | ۰/۶۳۸                  | ۰/۰۵۵                 | ۰/۱۴۰              |

نتایج آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری کلیه داده‌های بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق تأیید می‌شود.

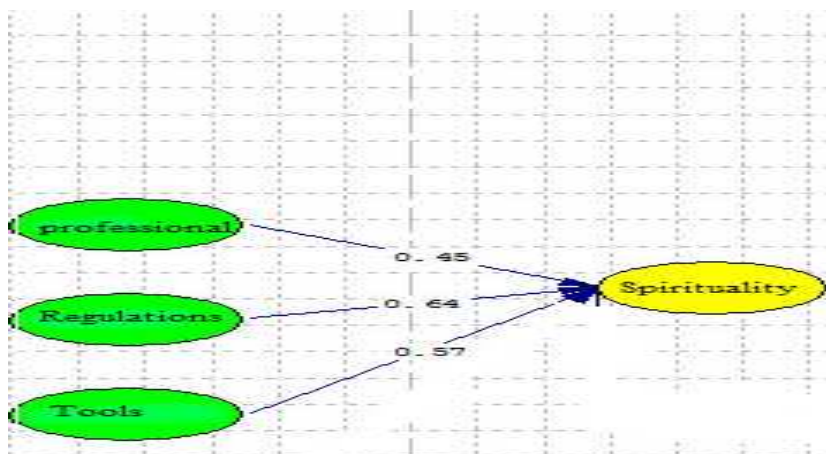
قبل از انجام تحلیل رگرسیون، تحلیل همبستگی میان سازه‌های مدل صورت گرفت. ماتریس ضرایب همبستگی موجود بین ساختارهای تحقیق در جدول ۳ ارائه شده است.

## جدول ۳. ضرایب همبستگی بین سازه‌های مدل

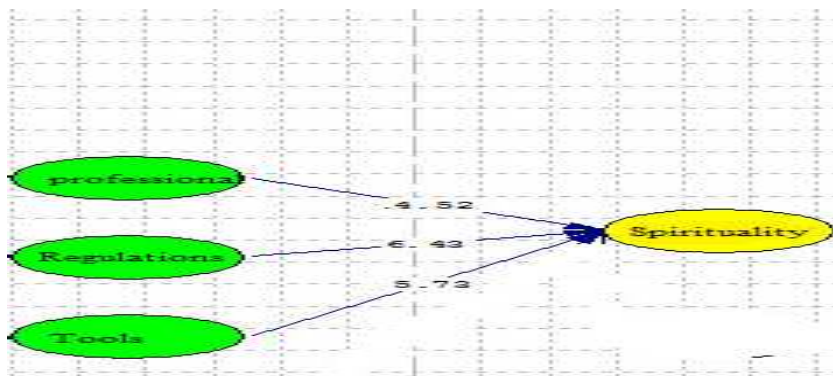
| ۳ | ۲       | ۱       |                           |
|---|---------|---------|---------------------------|
|   |         | ۱       | ۱. معنویت در محیط کار     |
|   | ۱       | **۰/۵۴۸ | ۲. رفتار اخلاقی در سازمان |
| ۱ | **۰/۲۹۰ | **۰/۵۹۵ | ۳. رفتار شهروندی سازمانی  |

نتایج تحلیل همبستگی نشان دهنده این است تمام متغیرهای دارای رابطه معنادار در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ هستند.

بعد از بیان مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. مدل‌های مسیر به عنوان توسعه منطقی مدل‌های رگرسیونی چندگانه است. هر چند تحلیل مسیر نیز مدل‌هایی با متغیرهای مشاهده شده چندگانه را شامل می‌شود، اما در آن امکان وجود هر تعداد متغیر مستقل و وابسته و هر تعداد معادله وجود دارد. در خروجی نمودار معناداری کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد.



شکل ۱. مدل فرعی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد



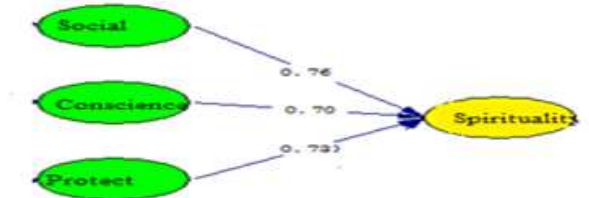
شکل ۲. مدل فرعی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت ضرائب معناداری

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه رابطه بین مؤلفه های رفتار اخلاقی در سازمان با معنویت کارکنان

| مؤلفه ها      | ضریب تأثیر | T-Value | نتیجه آزمون |
|---------------|------------|---------|-------------|
| اخلاق حرفه ای | ۰/۴۵       | ۴/۵۲    | رد $H_0$    |
| اخلاق مقرارتی | ۰/۶۴       | ۶/۴۳    | رد $H_0$    |
| اخلاق ابزاری  | ۰/۵۷       | ۵/۷۳    | رد $H_0$    |

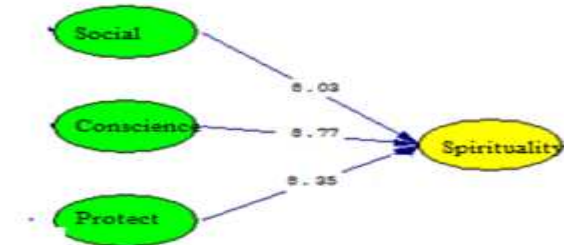


با توجه به جدول بالا میزان T-Value محاسبه شده برای اخلاق حرفه‌ای برابر ۴/۵۲، اخلاق مقرارتی برابر ۶/۴۳ و اخلاق ابزاری ۵/۷۳ که همگی بزرگتر از ۱/۹۶ صدم است و با توجه به این مقادیر می‌توان نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای، اخلاق مقرارتی و اخلاق ابزاری با معنویت مدیران و معاونان رابطه وجود دارد.



$$\chi^2=401.67, DF=220, P=000, RSMEA= 0.072$$

شکل ۳. مدل فرعی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت ضرائب استاندارد



$$\chi^2=401.67, DF=220, P=000, RSMEA= 0.072$$

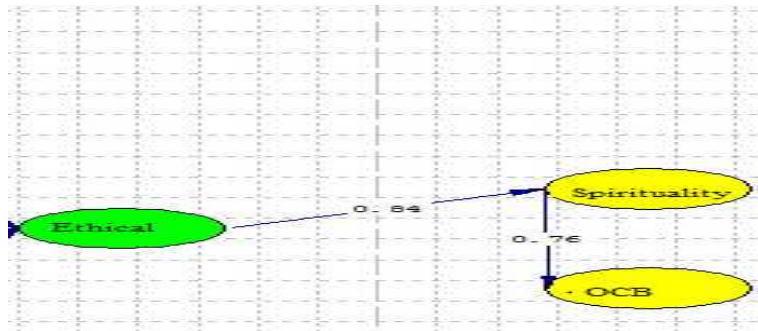
شکل ۴. مدل فرعی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت ضرائب استاندارد

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه رابطه بین آداب اجتماعی با معنویت کارکنان

| مؤلفه‌ها               | ضریب تأثیر | T-Value | نتیجه آزمون |
|------------------------|------------|---------|-------------|
| آداب اجتماعی           | ۰/۷۶       | ۸/۰۳    | رد $H_0$    |
| وجدان کاری             | ۰/۷۰       | ۸/۷۷    | رد $H_0$    |
| محافظت از منابع سازمان | ۰/۷۸       | ۸/۳۵    | رد $H_0$    |

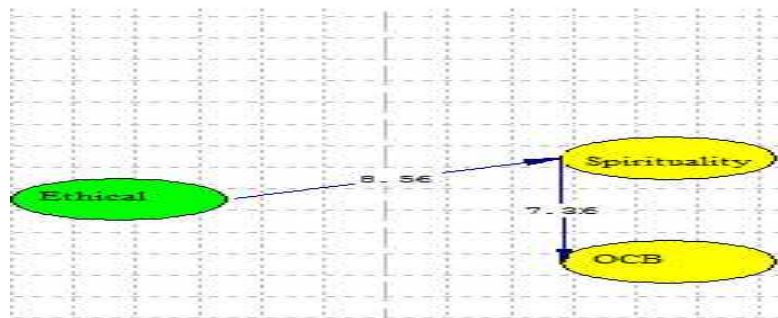
رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار ...

با توجه به جدول بالا میزان T-Value برای آداب اجتماعی برابر ۸/۰۳ و وجدان کاری برابر ۸/۷۷ و محافظت از منابع سازمان برابر ۸/۳۵ که همگی بزرگتر از ۱/۹۶ است، می توان نتیجه گرفت که بین آداب اجتماعی، وجدان کاری و محافظت از منابع سازمان با معنویت مدیران و معاونان رابطه وجود دارد.



$$\chi^2=1379.83, DF=738, P=000, RSMEA= 0.075$$

شکل ۵. مدل اصلی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد



$$\chi^2=1379.83, DF=738, P=000, RSMEA= 0.075$$

شکل ۶. مدل اصلی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی در حالت ضرائب معناداری

## جدول ۶. آزمون روابط تعدیل‌گر

| نتیجه                           | مقدار بتای استاندارد |                      |        |           |           |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|--------|-----------|-----------|
|                                 | ۰/۶۶                 |                      |        |           |           |
| رفتار اخلاقی بر معنویت          | اثر مستقیم           | اثر غیر مستقیم       | اثر کل | $\beta 2$ | $\beta 3$ |
|                                 | ۰/۳۳                 | $۰/۳۱ \times (۰/۷۸)$ | ۰/۵۷   | ۰/۷۸      | ۰/۳۱      |
| معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی | اثر مستقیم           | اثر غیر مستقیم       | اثر کل | $\beta 2$ | $\beta 3$ |
|                                 | ۰/۳۳                 | $۰/۳۱ \times (۰/۶۶)$ | ۰/۵۳   | ۰/۶۶      | ۰/۳۱      |

اگر اثر کل کمتر از ۰/۳ محاسبه شود همبستگی مشاهده شده معنادار نیست و اگر اثر کل بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد همبستگی مطلوب است و در نهایت اگر اثر کل بالای ۰/۶ باشد همبستگی بسیار مطلوب است. در اغلب متغیرها مقدار بتای کل بیشتر از ۰/۳ به دست آمده از این رو تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان بود. با توجه به نتایج حاصل می‌توان نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش ضامنی (۱۳۹۵)، نوح‌دوست و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز معنویت در محیط کار باشد. یکی از مهمترین اهداف سازمان‌ها دستیابی به اثربخشی و بهره‌وری است و این مهم بدون همکاری و مشارکت سرمایه انسانی سازمان امکان پذیر نخواهد بود، لذا توجه ویژه مدیران نسبت به عوامل نگرشی و رفتاری مؤثر در فرآیندهای کاری کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود. بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در

زمان پرتلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند. تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود (سلاجقه و دانش پژوه، ۱۳۹۲).

همچنین با توجه به نتایج، بین اخلاق مقرراتی با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان نیز رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش ضامنی (۱۳۹۵) و نوعدوست و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت اخلاق مقرراتی در سازمان به رعایت قوانین و مقررات در میان کارکنان سازمان است که حاوی نکات بااهمیت قوانین حاکم بر سازمان است که کارکنان ملزم به رعایت آن هستند؛ بنابراین، در جامعه مورد بررسی تمامی کارکنان مقررات موجود در سازمان را قبول دارند و آن را اجرا می‌کنند. اخلاق به معنی اعتماد، صداقت، درستی، عدالت و فضائل شهروندی و خدمت به جامعه است. در سازمان‌های امروزی نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. برخی از پژوهشگران، پارادایم جدید پاسخگویی به چالش‌های آینده مدیریت را معنویت می‌دانند. آنان بر این عقیده‌اند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (حمیدی و دهقانی زاده، ۱۳۹۲).

بررسی نتایج حاکی از وجود رابطه بین اخلاق ابزاری با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش ضامنی (۱۳۹۵) و نوعدوست و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت با وجود این که اخلاق ابزاری در سازمان به استفاده از ملزومات و اجناس و امکانات موجود در سازمان در راستای رفع نیازهای شخصی کارکنان اشاره دارد (قراملکی، ۱۳۹۳). یافته‌های تحقیق نشان داد مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان از امکانات سازمان خود در راستای رفع نیازهای شخصی استفاده می‌کنند. باید گفت که معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و

یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین درک و شناسایی این که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است که این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد (بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به نتایج بین آداب اجتماعی با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج بیک زاده و همکاران (۱۳۹۴)، مؤثق و عریضی (۱۳۹۳)، نوعدوست و همکاران (۱۳۹۴) است. در تبیین این یافته پژوهش باید اذعان نمود که آداب اجتماعی به تمایل به شرکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و ارائه تصویری مناسب از سازمان است؛ بنابراین، این تمایل کارکنان می‌تواند با معنویت در محیط کار در ارتباط باشد؛ چراکه کارکنانی که رعایت برخی آداب اجتماعی را در سازمان مد نظر قرار می‌دهند شأن و منزلت اجتماعی‌شان ارتقاء می‌یابد و از یک فرد عامی به یک انسان متشخص و باکمال تبدیل می‌شوند. از این رو، افرادی که آداب اجتماعی را رعایت می‌کنند دارای معنویت بیشتری در محیط کار خود هستند.

همچنین با توجه به نتایج بین وجدان کاری با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج جنوی و همکاران (۲۰۱۵)، گه (۲۰۱۰)، مؤثق و عریضی (۱۳۹۳) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت وجدان کاری به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که حداقل الزامات نقش و فراتر می‌رود مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سرکار می‌ماند، یا کارمندی که وقت زیادی برای استراحت صرف نمی‌کند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین، در سازمانی که کارکنان دارای وجدان کاری هستند، معنویت در محیط کار نیز محقق می‌شود.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که بین محافظت از منابع سازمان با معنویت مدیران و معاونان دوره اول متوسطه شهرستان گرگان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج بیک زاده و همکاران

(۱۳۹۴)، مؤثق و عریضی (۱۳۹۳)، نودوست و همکاران (۱۳۹۴)، سینگ و سرواستاوا (۲۰۱۶) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت این بعد از رفتار شهروندی سازمانی مستلزم حمایت از منابع موجود در سازمان توسط کارکنان است. حمایت از منابع موجود در سازمان توسط کارکنان از عوامل مهمی است که با معنویت در محیط کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. دوری جستن از وارد نمودن زیان و خسارت و ایجاد مزاحمت برای همکاران یا سازمان همچون اجتناب از شکوه و شکایت و یا سرزنش دیگران بابت چیزهای کم‌اهمیت، همگی از جمله عوامل تضمین‌کننده منابع موجود در سازمان است که موجب ارتقای معنویت در آن سازمان می‌شود.

در نهایت ابعاد رفتار اخلاقی در سازمان از طریق معنویت بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و غیرمستقیم دارد. این یافته با یافته‌های بیک زاده و همکاران (۱۳۹۴)، مؤثق و عریضی (۱۳۹۳)، سینگ و سرواستاوا (۲۰۱۶) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش باید گفت سازمان‌های امروزی برای پیشرفت و رقابت در دنیای پویا، نیاز به بررسی همه‌جانبه سازمان‌های خود هستند و یکی از ضعف‌های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است کاهش رفتار اخلاقی در سازمان است. از این رو بی‌توجهی به رفتارهای اخلاقی، عواقبی را برای سازمان و مدیریت به همراه خواهد داشت که بعضاً ممکن است غیر قابل اصلاح باشد. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آن‌ها محسوب نمی‌شود و مستقیماً توسط سیستم رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (دانایی‌فر و ابراهیمی، ۱۳۸۷). از نظر بتمن و اورگان (۲۰۰۱) عملکرد شغلی تنها حاصل نسبت کمی خروجی بر مهارت به کار رفته نیست، بلکه رفتارهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌تواند معیار دیگری برای عملکرد شغلی بهتر به خصوص با توجه به بحث رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد باشد، این رفتارها از طریق تقویت بنیان‌های اجتماعی محیط کار اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهند.

از محدودیت‌های این پژوهش دشواری در کنترل عوامل مداخله‌گر و تمایلات شخصی و سازمانی کارکنان و دشواری سنجش دقیق باورهای درونی و دخالت آن در ارائه پاسخ را می‌توان عنوان کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولین هنگام به کارگیری نیرو، به‌ویژه در مشاغل کلیدی سازمان‌ها وجود معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی - اخلاقی در افراد را که زمینه‌ساز رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط آن‌هاست مدنظر قرار دهند و آموزش عملی اخلاق توسط مدرسانی که خود مسلط به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و قانون را رعایت کنند، می‌تواند یک راهکار دیگر باشد. در نهایت اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی و به منظور تعالی کارکنان برای ایجاد خرسندی از شغل و تضمین وجدان‌کاری و در نهایت تحقق معنویت در محیط کار باشد.

## منابع

- ابادری، محمود و امیریان‌زاده، مژگان (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۵)، ۱۴۴-۱۱۹.
- احمدی شکار، سیدمجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی و جعفری، سیدمحمدباقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه ملیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱)، ۶۱-۴۱.
- بیک‌زاد، جعفر؛ حمداله‌ی، مریم و حمداله‌ی، کبری (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه شهر تبریز. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۵(۴)، ۴۴-۲۳.
- حمیدی، علی و دهقانی زاده، محمد. (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت، تعهدسازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد همدان.

- دانایی فر، حسن و ابراهیمی بلوطبازه، عباس. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی در سازمانهای دولتی: تأملی بر مبنای رویکردهای تئوریک. اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
- سلاجقه، سنجر و دانش پژوه، آرش (۱۳۹۲). بررسی رابطه ابعاد معنویت و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی در شرکت توزیع و پخش فرآورده های نفتی شهر کرمان، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین. گرگان، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی.
- سلطانی، شاروخ و ایرانزاده، سلیمان (۱۳۹۵). ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در پرتو اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات دولتی شهرستان مهاباد). خط مشی عمومی در مدیریت، ۷(۲۴)، ۳۶-۱۹.
- ضامنی، فرشیده (۱۳۹۵). بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان. فصلنامه اخلاق زیستی، ۶(۲۰)، ۶۶-۴۷.
- عریضی، حمیدرضا و مؤثق، محمدتقی (۱۳۹۳). رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده و معنویت در محیط کار با رفتار شهروندی سازمانی. مجله روانشناسی، ۱۸(۲)، ۱۹۴-۱۷۶.
- قراچکی، فرامرز. (۱۳۹۳). اخلاق حرفه ای. چاپ چهارم. تهران: انتشارات مولف.
- قنبری، محمد؛ باقری باغان، فریبا و تیمورزاده، ولی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادهای سازی رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان بجنورد. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۲۵(۱۰۰)، ۱۲۴-۱۱۵.
- محمدی، فرشته؛ حضرتی، محمود و جعفری احمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار. پژوهش های مدیریت عمومی، ۶(۲۰)، ۱۶۴-۱۴۵.
- همتی نوع دوست گیلانی، مهناز؛ حسن زاده؛ محمدصادق و منزوی، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱۲)، ۷۴-۵۱.
- Abazari, M., Amiranzadeh, M. (2016). The relationship between spirituality in the workplace and organizational Ccommitment with organizational citizenship behavior. *New Approach Quarterly in Educational Management*. 7(25), 119-144. (Persian)
- Ahadi Shohar, S. M., Irani, H. R., Golverdi, M., Jafari, S. M. B. (2014). The study of the relationship between spirituality in the workplace from Milliman's perspective and



- involvement in work (Case Study: Qom Agricultural Jihad Organization). *Journal of Management of Organizational Culture*, 12(1), 41-61. (Persian)
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59-82.
- Arizi, H., & Movaseq, M. T. (2014). Multiple relationship between perceived organizational justice and spirituality in the occupational environment. *Journal of Psychology*, 18(2), 176-194. (Persian)
- Beekzad, J., Hamdollahi, M., & Hamdollahi, K. (2015). The effect of spirituality of work environment on organizational citizenship behavior of educational staff of five areas of Tabriz. *Leadership Quarterly and Educational Management, Islamic Azad University, Yazd*, 5(4), 23-44. (Persian)
- Danayi Far, H., & Ebrahimi Batulbازه, A. (2008). Behavioral citizenship at the government: reflections on the foundations and theoretical approaches. *First National Conference on Organizational Citizenship Behavior*. Faculty of Management. University of Tehran. (Persian)
- Geh, Z. Y. E. (2010). A study of the effects of mediators between spirituality at work and organizational citizenship behaviors. Master's dissertation, Singapore management University. Retrieved from: [http://ink.library.smu.edu.sg/etd\\_coll/2](http://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/2).
- Ghanbari, M., Bagheri Baghan, F., & Timurzadeh, V. (2014). Investigating the relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior among high school teachers in Bojnourd. *Quarterly Journal of Management Future Studies*, 25(100), 115-124. (Persian)
- Gharamaki, F. (2014). Ethics. fourth edition. Tehran: Author Publishing. (Persian)
- Hamidi, A., & Dehghanizadeh, M. (2013). The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance in vlinical nurses, Master's thesis, Azadehmandan University. (Persian)
- Hemmati Nodoust Gilani, M., Hasanzadeh, M. S., & Monzavi, F. (2015). The relationship between spirituality in the workplace and organizational self-esteem. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4(12), 51-74. (Persian)
- Hui, F., Yaoqi, L., & Yanhong, D. (2014). Does employee-perceived reputation contribute to citizenship behavior? The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(4), 593-609.
- Jen, W., Cheng, W., Shu, Ch. Ch., Jyh, H. K., & Yu, H. Ch. (2015) Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. *The Leadership Quarterly Work Engagement and Voice Behavior*, 6(12), 124-132.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodrigue z-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319-337.
- Mohammadi, F., Hazrati, M., & Jafari, A. (2013). Investigating the relationship between spirituality of work environment and employee perception of servant leadership. *Public Management Research*, 6(20), 145-164. (Persian)

- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Salajeqeh, S., & DaneshPajoooh, A. (2013). The relationship between dimensions of spirituality and organizational culture. (A Case Study in Kerman Distribution and Distribution Company). *Second National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan University, Hakim Jorjani Non-Profit Higher Education Institute*. (Persian)
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behavior. *Global Business Review*, 17(3), 1-16.
- Soltani, Sh., & Iranzadeh, S. (2016). Promoting organizational citizenship behavior and employee's job satisfaction in the light of organizational trust, (Case Study: Employees of Governmental Offices in Mahabad). *Quarterly Journal of State Management*, 7(24), 19-36. (Persian)
- Williams, L. A. (2013). Personal spirituality and organizational citizenship behavior: Does Personal spirituality affect organizational citizenship behavior? [PhD. Thesis]. Capella University.
- Zameni, F. (2016). The relationship between the development of ethical behavior by managers and the organization's health. *Journal of Biological Ethics*, 6(20), 47-66. (Persian)

## **On the relationship between ethical behavior in organizations and organizational citizenship behavior with mediating role of spirituality in the workplace of middle school principals and assistant principals**

**M. Bagherpour<sup>1</sup>**

### **Abstract**

The present research has examined the relationship between the ethical behavior in an organization and organizational citizenship behavior with the mediating role of spirituality in the workplace of junior school principals and assistant principals of Gorgan. The research is applied in terms of the objective and is a descriptive research of a correlation type in terms of the method. The population consisted of 400 principals and assistant principals of junior high school in Gorgan among 179 were selected according to Kerjesi and Morgan tables by stratified random sampling. Data collection tools included the Questionnaire of Spirituality in the workplace of Mili Min et al., Organizational Citizenship behavior of Padsakov et al., and the standard questionnaire of ethical behavior of Broun et al. Path analysis was used to analyze the data. The findings showed that there is a relationship between the components of ethical behavior (professional ethics, regulatory ethics, and instrumental ethics), and the components of citizenship behavior (social customs, work conscience, and protection of the organizational resources) with the spirituality of junior school (first-level high school) principals and assistant principals of Gorgan. Also, the dimensions of ethical behavior in the organization through spirituality have a positive and indirect relationship to the organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Spirituality, ethical behavior, organization, citizenship behavior

---

1 . **Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Bandargaz Branch (ma\_bagherpur@yahoo.com)