

♦ تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه

حبیب ابراهیم پور<sup>1</sup>  
طاہر روشندل اربطانی<sup>2</sup>  
التاز سخندان<sup>3</sup>

چکیده

**هدف:** هدف محققان در پژوهش حاضر، بررسی نقش معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی کارکنان بوده است. معنویت در محیط کار بر اساس مدل میلیمن و همکاران (2003) و رفتار اخلاقی بر اساس مدل لوزیر (1993) در سه بُعد بررسی شده است. **روش:** تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی با ابزار پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل و نمونه آماری آن، شامل 160 نفر از آنان بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. **یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد که معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند و کار با معنا 0/27، احساس همبستگی 0/43، همسویی ارزشها 0/63 و معنویت در محیط کار 0/37 از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. **نتیجه‌گیری:** با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد.

**واژگان کلیدی:** معنویت در محیط کار، رفتار اخلاقی کارکنان، کار با معنا، احساس همبستگی، همسویی ارزشها.

♦ دریافت مقاله: 95/08/30؛ تصویب نهایی: 96/05/07

1. دکترای مدیریت دولتی و دانشیار گروه مدیریت و اقتصاد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول) / نشانی: اردبیل؛ دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی / شماره: 04515516402 / Email: ebrahimpourh@yahoo.com
2. دکترای مدیریت رسانه و استاد گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
3. کارشناس ارشد مدیریت جهانگردی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

**الف) مقدمه**

یکی از مهم‌ترین مباحثی که در چند دهه گذشته در حوزه رفتار سازمانی مطرح بوده و بارها پژوهش و نقد و بررسی شده، رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان بوده است. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها، ظهور و بروز یافته‌اند. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. امروزه سازمانها با کارکنان رشدیافته و بلندای روبه‌رویند که در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان اند (کینجرسکی و اسکریپنک،<sup>1</sup> 2004). واقعیت پیچیدگی محیطها در دنیای کنونی، سازمانها را بر آن داشته است تا پاسخهای بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند. یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود خود را وقف کار کنند و از این طریق، «خود» تمام‌عیار خویش را در کار بیابند که پیامد آن، کارکنانی خلاق و نوآور در پاسخگویی به محیطهای متلاطم خواهد بود. (قریان‌زاده، 1392)

بروز خود تمام‌عیار در کار، با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود. معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، با معنا و هدفدار است. امروزه معنویت از دو نظر بیش از گذشته مد نظر اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیبها و هنجارشکنیها و دوم به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه (کرد تمینی و همکاران، 1393). با توجه به اینکه اخلاق، به انگیزه‌های زیربنایی رفتارها می‌پردازد و رفتارهای درست و غلط انسان را بحث می‌کند، در عملکرد کارکنان جایگاه بنیادی دارد. از طرفی، معنویت در سازمان نیز رابطه مستقیمی با رفتار کارکنان در تأمین اهداف فردی و سازمانی دارد؛ برخی از محققان بر این باورند که ارضای نیازهای متعالی کارکنان را می‌توان در مدل مربوط به معنویت جستجو کرد (کندی، 2002).<sup>2</sup> لذا توجه به اخلاق و عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان و احساس نیاز به آن برای توسعه مفاهیمی با ابعاد جدید که معنویت در رأس آن قرار دارد، در این تحقیق مد نظر قرار گرفته است.

**ب) مبانی نظری****1. رفتار اخلاقی<sup>3</sup>**

مطالعات و پژوهشها از اهمیت رفتار اخلاقی در عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند و سازمانهایی که بر اخلاق تأکید می‌کنند، تصویر بهتر و اعتبار و منافع بلندمدت را برای آنها به همراه دارد (لوپولاک<sup>1</sup> و همکاران، 2012). اخلاق را

1. Kinjerski & Skrypnek

2. Kennedy

3. Ethical Behavior

## تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه ♦ 179

مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند؛ اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کنند، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شوند که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دانند و خود نوعی وجه غالب می‌یابند که جامعه را با آن می‌توان شناخت. (تولایی، 1388)

سازمانها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازند. معمولاً اعضای سازمان، ارزشهایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنهاست، می‌پذیرند و سازمانها مجبورند محیطی از اخلاق و ارزشها در سازمان ایجاد کنند (دایان،<sup>2</sup> 2002). امروزه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمانها درآمده است. در باب اهمیت اخلاق و استفاده از منشور اخلاقی در سازمان، الوانی (1383) اخلاق را به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسانها مهم دانسته و بر این باور است که در مدیریت نیز این سازوکار درونی، بدون آنکه نیاز به اهرمهای بیرونی داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین کرده و سازمانی اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخابها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است و مدیر در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. این نظام اخلاقی در سازمان، «منشور اخلاقی» نام گرفته و نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند (الوانی، 1383). معیارهای اخلاقی سازمان به چگونگی قرار گرفتن ارزشهای محوری همچون: امانتداری، دوری از تبعیض، صداقت، راستگویی، اعتماد، احترام و عدالت در درون خط مشی‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات گفته می‌شود. سازمان به هر میزان به این ارزشهای محوری قرابت و نزدیکی خود را نشان دهد، سازمانی اخلاقی محسوب می‌شود (سالم‌نیا و توکلی، 1388). در جهان سازمانی امروز، عرصه‌های معیارهای اخلاقی تنها به چگونگی رفتار سازمان با کارکنان ختم نمی‌شود، بلکه ماهیت روابط سازمان و توجه به گروههای ذی‌نفع مختلفی همچون: سهامداران، مشتریان، شرکای تجاری، عرضه‌کنندگان، جامعه، محیط، مردم بومی و حتی نسلهای آینده را نیز در بر می‌گیرد. بنابراین، منشور اخلاقی لحاظ شده در آن می‌تواند به عنوان یکی از ابزارهای اساسی در ارتقای سازمان به سازمانی متعالی مد نظر قرار گیرد.

تجارب گذشته، وجدان افراد را می‌سازد که به آنها در انتخاب درست و نادرست کمک می‌کند (لوزیر،<sup>3</sup> 2000). رفتار غیر اخلاقی، پارتی‌بازی، عدم وفاداری به سازمان و رشوه‌خواری، همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها به آنها توجه شده و دولتها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را برای بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند (کریمی و همکاران، 1389). از نظر لوزیر، رفتار اخلاقی مسئله‌ای عمومی است. وی رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر

1. Lupuleac

2. Diane

3. Lussier

دنیای ایجاد شده و مسئله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند. از نظر وی، رفتار اخلاقی دارای سه بعد اساسی است که عبارتند از: رفتار شخصی، رفتار سودمندی و رفتار قانونی (لوزیر، 1993). رفتار شخصی به ویژگی‌ها و خصوصیات اشاره می‌کند که در افراد وجود داشته و بر اساس آنها ارزشها و احساساتی در مورد آنچه درست یا نادرست است، در آنها شکل گرفته است (مک‌کی، 1990<sup>1</sup>). از منظر رفتار سودمندی؛ یک عمل یا تصمیم اگر منجر به منفعتی برای مردم شود، درست و اگر منجر به ضرر یا آسیب شود، نادرست است. هدف به طور مشخص، خلق بیشترین منفعت برای دیگران با کمترین میزان آسیب است (لدبر، 2005<sup>2</sup>) و اخلاق قانونی اشاره به وضعیتی دارد که قوانین مبنا یا استانداردی برای قضاوت بر تصمیم‌ها یا فعالیتها فراهم می‌کند. بنابر این، اگر شخص از قانون تبعیت کند، پس کار درستی انجام داده است (مک‌کی، 1990). لاوتن (1384)، اخلاقیات را مجموعه‌ای از اصول می‌داند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستم شناخته شده به مثابه راهنمای رفتار عمل می‌کند. در محیط‌های کاری، افراد در ارزشها متفاوت‌اند و رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر دیگران ممکن است اخلاقی یا غیر اخلاقی باشند. در زمینه رفتار اخلاقی کارکنان، دیدگاههای متفاوتی ارائه شده و از زوایای مختلفی مد نظر قرار گرفته است. رفتار اخلاقی در سازمان را عمل مطابق با ارزشهای اخلاقی موجود در سازمان می‌دانند (پولاک و همکاران، 2012). رفتار اخلاقی، به عنوان رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان و ابزاری برای تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، به کار می‌رود (بکر<sup>3</sup> و همکاران، 2006). رفتار اخلاقی را به عنوان یک عمل فردی مداوم، مطابق با ارزشهای خود نیز تعریف می‌کنند (نارن، 1992<sup>4</sup>). برخی صاحب‌نظران نیز با رویکرد ساختارگرایانه، رفتار اخلاقی را به عنوان آنچه سازمان تجویز می‌کند، تعریف می‌کنند. در این رویکرد، سازمان به عنوان مبنایی برای تعیین رفتار اخلاقی درست و غلط و هر گونه انحراف از هنجارهای سازمانی، غیر اخلاقی در نظر گرفته می‌شود (بکر و همکاران، 2006). تعریفهای بیان شده، به اهمیت محیط کاری در بروز رفتارهای اخلاقی اشاره دارند. مواجهه بخشهای عمومی در بسیاری کشورها با چالشهای اخلاقی و افزایش علاقه به اخلاق در بخش عمومی و تأثیر اخلاق بر عملکرد پایدار و موفقیت سازمان، سبب شده که مدیران و دانشگاهیان به دنبال راههایی باشند تا فرهنگ اخلاقی در محیط سازمان ایجاد کنند که کارکنان به شیوه انجام رفتار اخلاقی تشویق شوند. محیط کاری سازمان در بر گیرنده مؤلفه‌های مختلفی مانند تعهد، معنویت، اعتماد و عدالت و غیره است. درک و ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان، نیازمند بررسی علل و میزان ارتباط مؤلفه‌های مختلف سازمانی با آن است. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که میزان برخورداری فرد از معنویت سازمانی می‌تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان اثرگذار باشد. (وهوی، 2013<sup>5</sup>)

---

1. Macie  
2. Ledbetter  
3. Baker  
4. Naran  
5. Weihui

## 2. معنویت در محیط کار<sup>1</sup>

معنویت نیرویی روح‌بخش و انگیزاننده زندگی است؛ انرژی‌ای که الهام‌بخش فرد به سمت فرجامی معین یا هدفی به سوی ورای فردیت است. از معنویت اغلب به عنوان مذهب و ارتباط با خدا یاد می‌شود، اما معنویت به امور دیگری مانند اعتقاد به آنچه خوب است، مانند طبیعت و اعتقاد به اهمیت داشتن جامعه و خانواده اشاره دارد. از نظر کلارک<sup>2</sup> (1998)، معنویت عبارت است از تجربه و احساس درونی فرد، زمانی که امور ماورای طبیعت را درک می‌کند. زمانی معنویت آشکار می‌شود که این تجربه و احساس درونی روی رفتار فرد اثر گذاشته و وی فعالانه تلاش می‌کند تا زندگی خود را با آن امور ماورایی هماهنگ سازد. میتروف، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس آن تعریف کرده است (مارکوس<sup>3</sup> و همکاران، 2007). سایرین معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی تعریف کرده‌اند. برخی نیز مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیینهای شرقی، همچون: تائوئیسم، بودیسم و اسلام تأکید دارند. مطالعات و نظریه‌های مختلف حاکی از مزایای معنویت در محیط کار برای سازمان است. معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی نیز هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزشهای سازمان است. (عابدی جعفری و رستگار، 1386)

تا کنون بیش از 70 تعریف مختلف درباره معنویت محیط کار ارائه شده است (کاراکاس<sup>4</sup>، 2010). با این وجود، هیچ‌گونه اجماع جهانی درباره تعریف معنویت در محیط کار وجود ندارد و تعاریف موجود نیز محدود، مبهم و گاهی متناقض‌اند (ساس<sup>5</sup>، 2000). با مرور تعاریف ارائه‌شده برای معنویت در محیط کار، متوجه می‌شویم که در تمام آنها دو عامل مشترک‌اند: اولاً، معنویت مفهومی پیچیده و چندبعدی است و ثانیاً، بسیار ذهنی و شخصی است (گوتسیس و کورتزی<sup>6</sup>، 2008). مارکوس و کینگ<sup>7</sup> (2005)، ورود به هزاره جدید، افزایش جستجو برای معناخواهی در کار، جستجوی ثبات در دنیای بی‌ثبات امروزی، حرکت به سمت زندگی کل‌گرا، مشارکت بیشتر زنان در محیط‌های کاری و حرکت کشورهای توسعه‌یافته از نیازهای جسمی به نیازهای فکری را از جمله دلایل نیازهای سازمان به معنویت در محیط کار ذکر کرده‌اند.

معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزشهای سازمانی و نشانه آن، وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده‌ای از میان فرایندهای کاری فراتر برده، فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد؛ به گونه‌ای که احساس لذت را تجربه می‌کنند (کراهنکی<sup>8</sup> و همکاران، 2003). معنویت در محیط کار، در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن

---

1. *Spirituality in the Workplace*

2. *Clark*

3. *Marques*

4. *Karakas*

5. *Sass*

6. *Gotsis & Kortezi*

7. *Marques & King*

8. *Krahnke*

هدف غایی در فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین وی و همکارانش و دیگر افرادی است که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزشهای سازمان اوست (برادلی و کائونوی،<sup>1</sup> 2003). اشمس و دوچن<sup>2</sup> (2000) آن را چنین تعریف کرده‌اند: شناسایی و درک بُعدی از زندگی افراد که درونی و باطنی و قابل پرورش است و به وسیله انجام کارهای معنادار در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد. شیب<sup>3</sup> (2004) معنویت در محیط کار را از طریق چهار مؤلفه تعریف کرده است: یکپارچگی خود و کار، معنا در کار، خودشکوفایی و رشد شخصی فرد در زندگی کاری. معنویت در کار در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت و پیوستگی در کار و درک ارزشهای عمیق در کار است (گینز،<sup>4</sup> 2001). معنویت در کار، بیشتر به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار، بیشتر به جنبه‌های سازمانی اشاره دارد. میلیمن<sup>5</sup> و همکاران (2003) برای مفهوم‌سازی و آسانی در مطالعه و تجزیه و تحلیل معنویت در سازمان، بین سه سطح رفتار سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی)، ارتباط برقرار کرده، معنویت در محیط کار را متناظر با این سه سطح سازمانی طبقه‌بندی کردند. سپس از میان هفت بُعد معنویت در محیط کار (اشمس و دوچن، 2000)، سه بُعد را که بر اساس مطالعات به عمل آمده مهم‌ترین ابعاد شناخته شده بودند، انتخاب و برای سنجش معنویت در محیط کار استفاده کردند. این سه بُعد که بیانگر سه سطح معنویت در محیط کار می‌باشند، عبارتند از:

- کار با معنا (در سطح فردی): یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بُعد از معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیتهایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد.
- احساس همبستگی (در سطح گروهی): بُعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. این سطح از معنویت در محیط کار، شامل ارتباطات ذهنی و احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.
- همسویی ارزشها (در سطح سازمانی): بُعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزشهای سازمان است؛ به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی‌اند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. (اشمس و دوچن، 2000)

بسیاری از محققان، معنویت را منبعی پایدار برای سازمانها دانسته‌اند که می‌تواند در تحقق کارایی و اثربخشی به آنان یاری رساند (والاب،<sup>6</sup> 2010). محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع از

---

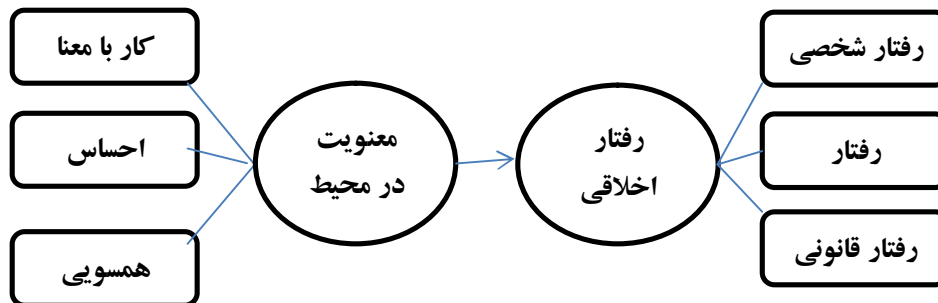
1. Bradley & Kuanui  
 2. Ashmos & Duchon  
 3. Sheep  
 4. Gibbons  
 5. Milliman  
 6. Vallabh

## 183 تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه

قبیل افزایش صداقت و اعتماد (کریشناکومار و نک،<sup>1</sup> 2002)، تعهد سازمانی (کینجرسکی و اسکرینیک، 2004)، کاهش میل به خروج (مارچک<sup>2</sup> و همکاران، 2009)، افزایش رضایت شغلی (الطاف و آتیف آوان،<sup>3</sup> 2011)، افزایش انگیزش و خلاقیت (مهتا و جوشی،<sup>4</sup> 2010)، افزایش بهره‌وری (کلود و زامور،<sup>5</sup> 2003)، بهبود رفتار شهروندی سازمانی (یزدانی و همکاران، 1389) و ایجاد و بهبود رفتار اخلاقی (عبداللهی و همکاران، 1393؛ صباغ ملاحسینی، 1392) منجر شود. لذا با توجه به تأثیر معنویت و پیامدهای آن در نگرشها و رفتار کارکنان، مطالعه رفتار کارکنان در سازمان، به‌ویژه در سازمانهای خدماتی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. معنویت در محیط کار به دلیل یکپارچگی بین کار و زندگی معنوی کارکنان، باعث می‌شود کارکنان در ارتباطات و نحوه انجام کارشان، اخلاقی‌تر رفتار کنند. بر اساس پژوهشهای موجود می‌توان معنویت را پایه عمیق‌تری برای اخلاق کسب و کار بین‌المللی نسبت به برنامه‌های قانونی اخلاق مبتنی بر دستور دانست. به بیانی دیگر؛ اخلاق به معنویت، به مثابه یک زمینه اساسی و نیروی عمده انگیزشی، نیاز دارد و عمل اخلاقی در کسب و کار، اگر بر پایه تعهدات اخلاقی واقعی نباشد، به شکست منجر می‌شود (زسنالی،<sup>6</sup> 2010). افراد شاغل اغلب به معنویت به مثابه وسیله افزایش یکپارچگی، انگیزه و رضایت شغلی نگاه می‌کنند و همچنین تعدادی زیادی از مدیران موفق در کسب و کار دریافته‌اند که معنویت در توسعه عادات اخلاقی خوب در سازمان حائز اهمیت است. (کاواتق و باندوسخ،<sup>7</sup> 2002)

بنا بر چنین ارتباط‌هایی، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی کارکنان شکل گرفت. طبق ادبیات تحقیق، معنویت در محیط کار بر اساس مدل میلیمن و همکاران (2003)، دارای سه بُعد کار معنادار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزشهای سازمانی و رفتار اخلاقی بر اساس مدل لوزیر (1993)، دارای سه بُعد اساسی رفتار شخصی، رفتار سودمندی و رفتار قانونی است.

فرض کلی تحقیق بر این اساس است که: معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی کارکنان نقش دارد.



شکل 1. مدل مفهومی تحقیق بر اساس مدل معنویت در کار میلیمن و همکاران (2003) و رفتار اخلاقی لوزیر (1993)

1. Krishnakumar & Neck
2. Marschke
3. Altaf & Atif Awan
4. Mehta & Joshi
5. Claude & Zamor
6. Zsolnali
7. Cavanagh & Bandusuch

**ج) روش‌شناسی پژوهش**

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی؛ از لحاظ روش، توصیفی و همبستگی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه استاندارد، شامل پرسشنامه معنویت در محیط کار مشتمل بر 12 گویه در سه بُعد و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (1993) با 12 گویه و سه مؤلفه است. پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌تایی لیکرت تنظیم شده و روایی پرسشنامه به تأیید خبرگان رسیده است.

برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر معنویت در محیط کار، برابر با 0,81 و برای متغیر رفتار اخلاقی کارکنان، برابر با 0,83 به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن پرسشنامه پژوهش حاضر است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل به تعداد 274 نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که تعداد 160 نفر به دست آمد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چند متغیره و با بهره‌گیری از نرم‌افزار اس.پی.اس.انجام شد.

**د) یافته‌های پژوهش**

پژوهش حاضر در بین 160 نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل به انجام رسیده است.

**جدول 1: نتایج ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان**

درصد	فراوانی	ویژگی جمعیت‌شناختی	
67,5	108	مرد	جنسیت
32,5	52	زن	
1,9	3	دیپلم و زیر دیپلم	سطح تحصیلات
5,6	9	فوق دیپلم	
55,6	89	لیسانس	
35,0	56	فوق لیسانس	
1,9	3	دکتری	
8,1	13	زیر 5 سال	سابقه خدمت
33,1	53	5 تا 10 سال	
38,1	61	11 تا 15 سال	
20,6	33	بالای 15 سال	



## تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه ♦ 185

جدول 2: شاخصهای مرکزی و پراکندگی معنویت در محیط کار

آماره	کار با معنا	احساس همبستگی	همسویی ارزشها	معنویت در محیط کار
میانگین	3,7500	3,3953	3,7516	3,6323
انحراف معیار	54657	79279	73303	46227
حداقل نمرات	2,75	1,25	2,50	2,67
حداکثر نمرات	5,00	5,00	5,00	4,75

همان گونه که جدول 2 نشان می‌دهد، میانگین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار در حد متوسط ارزیابی شده‌اند. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه همسویی ارزشها و پایین‌ترین میانگین مربوط به احساس همبستگی است.

جدول 3: شاخصهای مرکزی و پراکندگی رفتار اخلاقی کارکنان

آماره	رفتار شخصی	رفتار سودمندی	رفتار قانونی	رفتار اخلاقی
میانگین	3,7797	3,8578	4,2125	3,9500
انحراف معیار	95594	76357	77206	65605
حداقل نمرات	2,00	2,00	2,75	2,50
حداکثر نمرات	5,00	5,00	5,00	5,00

طبق نتایج جدول 3، میانگین رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه محقق اردبیل در حد متوسط ارزیابی شده و از بین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی، رفتار شخصی و رفتار سودمندی در حد متوسط قرار دارند. مؤلفه رفتار قانونی نیز بالاتر از حد متوسط به دست آمده است.

جدول 4: نتایج آزمون کولمگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیر وابسته

آماره	مقدار
مقدار Z کولمگروف - اسمیرنوف	1,116
سطح معناداری	0,105

طبق نتایج جدول 4 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/95 بیش از 0/05 است؛ بنابراین، توزیع متغیر وابسته، نرمال است و برای تحلیل فرضیات می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد.

### تحلیل استنباطی یافته‌ها

- بین معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه یکی از پیش‌شرط‌های استفاده از ضریب رگرسیون، معنادار بودن ضریب همبستگی پیرسون است، نخست ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر استخراج شد.

جدول 5: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه همبستگی

آماره‌ها	رفتار اخلاقی کارکنان	معنویت در محیط کار
ضریب همبستگی پیرسون	0,296	معنویت
سطح معناداری	0,001	در محیط کار

طبق نتایج جدول 5 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است؛ بنابراین، بین معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 6: خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
.706	.499	.486	1,900

ضریب همبستگی مشترک بین معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن با رفتار اخلاقی کارکنان، برابر 0/70 و ضریب تعیین، برابر 0/49 است. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه قابل قبول 1/5 تا 2/5 قرار گیرد، عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر 1/90 است؛ بنابراین، عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول 7: نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه

مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری
34,158	4	8,539	38,617	.000
34,276	155	.221		
68,433	159			

از آنجا که سطح معناداری خطای آزمون F برای سطح اطمینان 0/99، کمتر از 0/01 است؛ بنابراین، استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و به عبارتی؛ متغیر مستقل توان پیش‌بینی متغیر وابسته را دارد.

طبق نتایج جدول 8 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون کمتر از 0/01 است، بنابراین، فرضیه محقق رد نشده و معنویت در محیط کار بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می‌دهد که کار با معنا 0/27، احساس همبستگی 0/43، همسویی ارزشها 0/63 و معنویت در محیط کار 0/37 از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول 8: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش‌بین
		BETA	SE	
.000	4,773		.329	مقدار ثابت
.000	3,852	.272	.085	کار با معنا
.000	7,494	.435	.035	احساس همبستگی
.000	7,034	.634	.081	همسویی ارزشها
.000	3,615	.370	.145	معنویت در محیط کار

## هـ) بحث و نتیجه گیری

اخلاق و معنویت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مهم برای محیط‌های کسب و کارند؛ زیرا از عوامل اصلی اثرگذار بر رفتارهای انسان محسوب می‌شوند. یافته‌های تحقیقات دیگر نیز حاکی از ارتباط معنویت با رفتار اخلاقی کارکنان است. عبداللہی و همکاران (1393) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و معنویت در کار با رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه مثبت معنادار وجود دارد. یزدانی و همکاران (1389) در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت» به این نتیجه رسیدند که بین معنویت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مک‌کی و دریسکل (2012) نیز در تحقیقی در مورد معنویت در محیط کار و رهبری تحول‌آفرین، به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین از طریق معنویت محیط کار بر شادی معنوی و ذهنی کارکنان اثر دارد. چاند و کول (2012) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار با استرس شغلی، رابطه منفی وجود دارد.

با ورود معنویت و خدا به عرصه سازمان و مدیریت، به عنوان چالش قرن بیست و یکم، مدیران و رهبران سازمانها به خصوص نهادهای آموزشی باید الزاماً با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکردها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه در سطح متوسطی قرار دارد. طبق نتایج تحقیق، بین معنویت در محیط کار و رفتار اخلاقی کارکنان، ارتباط مثبت معناداری وجود دارد و کار با معنا 0/27، احساس همبستگی 0/43، همسویی ارزشها 0/63 و معنویت در محیط کار 0/37 از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند و معنویت، بخش جدایی‌ناپذیر اخلاق و ارزشهای انسانی است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال کرد که با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد.

معنویت در محیط کار از طریق 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. اگر کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل احساس کنند خدا بر امور آنها نظارت دارد، آنگاه از موقعیتهای سودجویی و بهره‌برداری نادرست فراهم‌شده، به دلیل ترس از خدا دوری می‌کنند و اگر فرصتی برای تخریب دیگران فراهم شود، اقدامی انجام نمی‌دهند و چون خداوند را ناظر بر فکر و اندیشه خود می‌دانند، حتی فکر انجام کار ناصواب را نمی‌کنند و ارزشهای معنوی در محیط کار برایشان بسیار مهم و محترم و ارزشمند می‌شود؛ در این صورت، میزان رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل نیز افزایش می‌یابد.

همچنین اگر بین ارزشهای فردی کارکنان و اهداف سازمان سازگاری وجود داشته باشد؛ اشتغال و داشتن نقش مؤثر اجتماعی که به جامعه برمی گردد، برای کارکنان مهم باشد؛ هنگام کار کردن احساس رضایت خاطر به کارکنان دست دهد و احساس کنند کارشان در سازمان معنادار و مفید است؛ اغلب روزها هنگام آمدن به محل کار احساس لذت خاصی بکنند و از اینکه محیط و نوع کار را آرامش بخش می بینند، احساس شادابی شغلی داشته باشند؛ در این صورت، میزان رفتار اخلاقی کارکنان نیز افزایش می یابد.

### پیشنهادها و محدودیتها

با توجه به نتایج تحقیق، موارد ذیل برای بهبود رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور استان اردبیل پیشنهاد می شود:

- به نوعی با یکدیگر همکاری کنند که گویی اعضای یک خانواده اند.
- همکاران شغلی تلاش کنند تا به ایجاد روحیه مشترک دست یابند.
- بین علایق خود و آینده مورد انتظار در سازمان، مطابقت ایجاد کنند.
- اگر فرصتهایی برای سودجویی و بهره برداری نادرست فراهم شود، چون خداوند را ناظر می بینند، دست نگه دارند.

- میان ارزشهای فردی خود و اهداف سازمان، سازگاری ایجاد کنند.
- با توجه به تأثیر مثبت شغلشان بر جامعه، از انجام آن لذت ببرند.
- دائماً به این فکر کنند که خداوند بر کارهایشان در سازمان نظارت می کند.
- در محیط کار، برای انجام امور معنوی اقدام کنند.

هر تحقیقی از ابتدای امر؛ یعنی انتخاب موضوع تا مراحل اجرا و تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری، با محدودیتهایی مواجه است. بیان محدودیتها و موانع در پژوهش به محققانی که قصد تحقیق در زمینه های مختلف را دارند کمک می کند تا با دید باز و آگاهی از موانع و کمبودها و محدودیتهای تحقیق، به امر پژوهش در زمینه های مشابه بپردازند. این تحقیق نیز با موانع و محدودیتهایی مواجه بود که به آنها اشاره می شود:

- دقت برخی از پاسخ دهندگان؛
- محدود بودن جامعه آماری به دانشگاه پیام نور استان اردبیل؛
- عدم مقایسه متغیرهای معنویت در محیط کار و اخلاق کاری در بین کارکنان با تحصیلات متفاوت؛

از جمله محدودیتهای محقق هم می توان به محدودیتهای زمانی و هزینه تحقیق اشاره کرد.



## منابع

- الوانی، سید مهدی (1383). «مدیریت دولتی و ضرورت تقویت زیرساختهای اخلاقی». *مطالعات مدیریت*، ش 42-41.
- تولایی، روح... (1388). «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان». *توسعه انسانی پلیس*، ش 25.
- صالح‌نیا، منیره و زینب اله توکلی (1388). «اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال چهارم، ش 3-4.
- صباغ ملاحسینی، ایمان (1392). «بررسی تأثیر نقش معنویت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمانهای دولتی». *اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت*. شیراز: مؤسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- عابدی جعفری، حسن و عباسعلی رستگار (1386). «ظهور معنویت در سازمانها، مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرضها، مدل مفهومی». *علوم مدیریت ایران*، سال دوم، ش 5.
- عبدالهی، بیژن؛ حیدر کریمیان و مهدی نامداری پژمان (1393). «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، ش 4.
- قربان‌زاده، امّ لیلا (1392). «تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان». *مدیریت منابع انسانی*، 5 (22): 52-59.
- کرد تمینی، بهمن؛ زهرا نیک‌منش، و مریم قریپور (1393). «بررسی رابطه معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی در بین پوستاران بیمارستانهای دولتی زاهدان». *پژوهشهای مدیریت عمومی*، سال هفتم، ش 24: 141-152.
- کریمی، مهدی؛ سعید رجایی‌پور و رضا هویدا (1389). «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان». *رهبری و مدیریت آموزشی*، سال چهارم، ش 1.
- لاوتن، آلن (1384). *مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی*. ترجمه محمدرضا ربیعی و حسن گیوریان. تهران: یکان.
- یزدانی، حمیدرضا؛ محمدرضا کاظمی نجف‌آبادی و غلامرضا سلیمی (1389). «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت». *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ش 3.
- Abdollahi, Bizhan; Heidar Karimian & Mahdi Namdari Pezhman (2014). "The Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace and Ethical Behavior". *Ethics in Science and Technology*, Year 9, Issue 4.
- Abedi Jafari, Hasan & Abbasali Rastgar (2007). "The Emergence of Spirituality in Organizations, Concepts, Definitions, Assumptions, Conceptual Model". *The Journal of Management Sciences of Iran*, Year 2, No. 5.
- Altaf, A. & M. Atif Awan (2011). *Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction*. Springer Science+Business. Media B.V.
- Alvani, Seyd Mehdi (2004). "Governmental Management & the Necessity of the Optimization of the Ethical Infrastructure". *Managemet Studies Quarterly*, No, 41-42.
- Ashmos, D.P. & D. Duchon (2000). "Spirituality at Work: Aconceptualization and Measure". *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.
- Baker, T.L.; T.G. Hunt & M.C. Andrews (2006). "Promoting Ethical Behavior and Organizationalcitizenship Behaviors: The Influence of Corporateethical Values". *Journal of Business Research*. 59: 489-857.

- Bradley, J. & S.K. Kauanui (2003). “**Comparing Spirituality on Three Southern California College Campuses**”. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 448-462.
- Cavanagh, G.F. & M.R. Bandusuch (2002). “**Virtue as Abenchmark for Spirituality in Business**”. *Journal of Business Ethics*, 38(1-2): 109-117.
- Chand, Piar & Hemange Koul (2012). “**Organizational Emotional Ownership, Workplace Spirituality and Job Satisfaction as Moderators of Job Stress**”. *International Journal of Humanities and Applied Sciences(IJHAS)*, 1(2).
- Clark, A.L. (1998). **Perceptions and Validation of Ethics in Public Schools**. Project for the Degree of Doctor of Education. Saint Louis University. Available at:<http://proquest.umi.com/login>.
- Claude, J. & G. Zamor (2003). “**Workplace Spirituality and Organizational Performance**”. *Public Administration Review*, 63 (3): 355-364.
- Diane, L. Wilde (2002). **Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate**. Tennessee State University.
- Ghorbanzadeh, Om Leila (2013). “**The Effect of Spiritual Intelligence on the Performance of Employees in the Organization**”. *Human Resources Management Journal*, 5 (22): 52-59.
- Gibbons, P. (2001). **Spirituality at Work: A Pre-Theoretical**. Overview, MSC. Thesis -Bimbeck College, University of London, Aug.
- Gotsis, G. & Z. Kortezi (2008). “**Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Aroach**”. *Journal of Business Ethics*, 78: 575-600.
- Karakas, F. (2010). “**Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review**”. *Journal of Business Ethics*, 94: 89-106.
- Karimi, Mahdi; Saeed Rajayipour & Reza Hoveyda (2010). “**The Examination of the Relationship between Organizational Climate Dimensions and the Ethical Behavior among the Employees of Isfahan Universities and Medical Sciences of Esfahan**”. *The Leadership and Training Management Quarterly*, Year 4, Issue 1.
- Kennedy, M.H. (2002). **Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon ... DBA**. Nova Southeastern University Press.
- Kinjerski, V.M. & Berna J. Skrypnek (2004). “**Defining Spirit at Work: Finding Common Cround**”. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 26-42.
- Kord Tamini, Bahman; Zahra Nikmanesh & Maryam Ghabrpour (2014). “**The Examination of the Relationship between Organizational Spirituality and Job Burnout among Nurses of Governmental Hospitals of Zahedan (2014)**”. *Public Management Research*, Vol. 7, No. 24: 141-152.
- Krahnke, Keiko; Robert A. Giacalone & Carole L. Jurkiewicz (2003). **Journal of Organizational Change Management**, 16(4): 396-405.
- Krishnakumar, S. and C.P. Neck (2002). “**The "what", "why" and "how" of Spirituality in the Workplace**”. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 153-164.
- Ledbetter, C.M. (2005). **The Relationship of Knowledge Management and Ethics Managemen to Perceived Wise Leadership: Anempirical Investigation**. Unpublished Doctoral Dissertation, Capettal University.

- Loutan, Allen (2005). **Ethical Management in Governmental Services**. Translation by Mohammad Reza Rabiei and Hasan Giroian, Tehran: Yekan Publication.
- Lupuleac, Z.L.; S. Lupuleac & C. Rusu (2012). **“Changingethical Behavior in Times of Economic Crisis Inorganizations”**. *Procedia Economics and Finance*, 3: 921-927.
- Lussier, R.N. (1993). **Human Relations in Organizations. A Skill-Building Approach**. 2 end Edition Homewood, Boston: IRWIN.
- Lussier, R.N. (2000). **Human Relations in Organizations: a Skillbuilding Approach**, 2 nd ed, Homewood, il: Richarod D. Irwin.
- Mackie, J.L. (1990). **Ethics: Inventing Right and Wrong**. London: Penguin Books.
- Marques, J. & S. Dhiman & R. King (2007). **Spirituality in the Workplace: What it is, Why it Matters, How to Make it Work for you**. Published by Personhood Press.
- Marques, J.; S. Dhiman & R. King. (2005). **“Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition”**. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol. 7. No. 1: 81-92.
- Marschke, E.; R. Preziosi & W. Harrington (2009). **“Professionals and Executives Suort a Relationship Between Organizational Commitment and Spirituality In The Workplace”**. *Journals Cloteomlone Com*, 7(8): 33-48.
- Mckee, M. & C. Driscoll (2012). **Transformation Leadership and Employee Well-being: Insights from Leaders Participating in Training**. Proceedings of the 2012 Atlantic Schools of Business Ethics. Boston, MA, Aug. 3-5.
- Mehta, Y. & S. Joshi (2010). **“Impact of Workplace Spirituality on Organization Culture through Improved Employee Productivity”**. *AIMS International Conference on Value-based Management*. August 11-13: 221-226.
- Milliman, J.; A.J. Czaplewski & J. Ferguson (2003). **“Workplace Spirituality Andemployee Work Attitudes, An Exploratory Empirical Assessment”**. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4: 426-447.
- Naran, F. (1992). **“Your Role in Shaping Ethics”**. *Executive Excellence*, 9: 11-13.
- Sabbagh Mollahoseini, Iman (2013). **“The Examination of the Effects of the Organizational Spirituality on the Ethical Behavior of the Employees in Governmental Organizations”**. *The First National Conference on Accounting & Management*. Shiraz: Kharazmi International Institute for Educational and Research.
- Saleh Nia, Monireh & Zeinab allah Tavakoli (2009). **“Organizational Ethics with Emphasis on the Ethical Charter”**. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Year 4, Issue 3 and 4.
- Sass, J. (2000). **“Characterizing Organizational Communication Culture Aroach”**. *Communication Studies*, 51(3): 195-217.
- Sheep, M.L. (2004). **Nailing Down Gossamer: A Valid Measure of the Person OrganizationFit of Workplace Spirituality**. Academy of Management. Best Conference Paper MSR.
- Tavallayi, Rohollah (2009). **“The Effective Factors on the Ethical Behaviour of the Employees”**. *Police Human Development Monthly*, No. 25.

- Vallabh, P. (2010). **“Workplace Spirituality- Relationship with Organizational Culture and Organizational Effectiveness”**. *AIMS International Conference on Value-based Management*, August 11-13: 881-891.
- Weihui, F. (2013). **“The Impact of Emotionalintelligence, Organizational Commitment, and Jobsatisfaction on Ethical Behavior of Chineseemployees”**. *Journal of Business Ethics*, 114 (2): 355-366.
- Yazdani, Hamidreza; MohammadReza Kazemi Najaf Abadi & Gholamreza Salimi (2010). **“The Study of the Mediating Role of Spirituality in the Relationship between the Dimensions of Organizational Justice and the Consequences of Spirituality”**. *The Vision of Business Management Journal*, No. 3.
- Zsolnali L. (2010). **Spirituality and Business**. Germany: Springer Berlin Heidelberg. P. 87-90.

