

به نام خدا

# رابطه معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری با تعالی سازمانی در بین کارکنان اداره کل آب

مؤلف :

فریده ذوالفقاری کریک

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۴)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

[Chaponashr.ir](http://Chaponashr.ir)

سرشناسه : ذوالفقاری کریک، فریده ، ۱۳۵۷  
عنوان و نام پدیدآور : رابطه معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری با تعالی سازمانی در بین کارکنان  
اداره کل آب / مولف: فریده ذوالفقاری کریک  
مشخصات نشر : انتشارات ارسطو ( سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۴.  
مشخصات ظاهری : ۱۰۲ ص.  
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۹۰۱-۵  
وضعیت فهرست نویسی : فیبا  
یادداشت : کتابنامه.  
موضوع : رابطه معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری - تعالی سازمانی در بین کارکنان اداره کل آب  
رده بندی کنگره : TP ۹۸۳  
رده بندی دیویی : ۶۶۸/۵۵  
شماره کتابشناسی ملی : ۹۹۷۶۵۸۸  
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

نام کتاب : رابطه معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری با تعالی سازمانی در بین کارکنان اداره کل آب  
مولف : فریده ذوالفقاری کریک  
ناشر : انتشارات ارسطو ( سازمان چاپ و نشر ایران)  
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد : پروانه مهاجر  
تیراژ : ۱۰۰۰ جلد  
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۴  
چاپ : زبرجد  
قیمت : ۱۳۰۰۰۰ تومان  
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان :  
<https://:chaponashr.ir/ketabresan>  
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۹۰۱-۵  
تلفن مرکز پخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵  
[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## تقدیم به:

به پاس قدر دانی از قلبی آکنده از عشق و معرفت که محیطی سرشار از سلامت و امنیت و آرامش و آسایش برای من فراهم آورده است  
همدلی که با واژه ی نجیب و مغرور تلاش ; آشنایی دارد و تلاش راستین را می شناسد  
و عطر رویایی آن را استشمام می کند و مرا در راه رسیدن به اهداف عالی یاری می  
رساند ؛

همو که حس تعهد و مسئولیت را در زندگی مان تلالویی خدایی داده است ؛ این پایان  
نامه تقدیم همسر مهربانم می گردد.



## فهرست

۹	فصل اول: کلیات
۹	مقدمه
۱۰	بیان مسئله
۱۴	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۸	اهداف پژوهش
۱۸	هدف اصلی
۱۸	اهداف فرعی
۱۹	فرضیه های پژوهش
۲۰	تعاریف پژوهش
۲۰	تعاریف مفهومی
۲۳	فصل دوم: ادبیات نظری
۲۳	مقدمه
۲۳	تعالی سازمانی
۲۳	تعریف تعالی سازمانی
۲۵	تاریخچه تعالی سازمانی
۲۸	معیارهای نه گانه مدل تعالی سازمانی
۳۱	مزایای مدل تعالی سازمانی
۳۲	جایگاه تعالی سازمانی در مدیریت
۳۴	اطلاعات و دانش و مدل تعالی سازمانی
۳۷	معنویت در محیط کار
۳۹	تعریف و مفهوم سلامت معنوی در محیط کار
۴۱	معنویت در محیط کار
۴۳	مزایای معنویت در محیط کار
۴۴	سطوح معنویت
۴۷	مولفه های معنویت در محیط کاری

۴۸	..... اخلاق کاری
۵۰	..... تعاریف اخلاق کاری
۵۲	..... مؤلفه‌های اخلاق کاری
۵۳	..... ارتباط اخلاق کاری و تعالی سازمانی
۵۵	..... پیشینه پژوهش
۵۵	..... پیشینه داخل کشور
۵۷	..... پیشینه خارج از کشور
۶۰	..... مدل مفهومی پژوهش
۶۱	..... <b>فصل سوم: روش تحقیق</b>
۶۱	..... مقدمه
۶۱	..... روش پژوهش
۶۱	..... جامعه ، نمونه و روش آماری
۶۲	..... ابزار پژوهش
۶۴	..... تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه
۶۵	..... روش گردآوری اطلاعات
۶۵	..... روش اجرای پژوهش
۶۷	..... روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۹	..... <b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها</b>
۶۹	..... مقدمه
۶۹	..... آمار توصیفی
۷۲	..... تحلیل استنباطی داده‌ها
۷۲	..... آزمون کلمووگروف-اسمیرنوف
۷۳	..... اثر همخطی چند گانه
۷۵	..... استقلال خطاها
۷۵	..... ضریب همبستگی پیرسون
۸۱	..... فرضیه های فرعی
۸۳	..... <b>فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات</b>
۸۳	..... مقدمه

۸۴	..... بحث و نتیجه گیری
۸۶	..... فرضیه های فرعی
۹۰	..... پیشنهادات
۹۰	..... پیشنهاد های پژوهشی
۹۰	..... پیشنهاد های کاربردی
۹۲	..... محدودیت های پژوهش
۹۲	..... محدودیت های خارج از کنترل پژوهشگر
۹۳	..... منابع و مأخذ
۹۳	..... منابع فارسی
۹۹	..... منابع انگلیسی



## فصل اول

### کلیات

#### مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها با چالش‌های گوناگون و پیچیده‌ای در عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و مدیریتی روبه‌رو هستند؛ چالش‌هایی که تنها با تکیه بر سرمایه انسانی توانمند و متعهد می‌توان از آن‌ها عبور کرد. از جمله عوامل کلیدی که نقش تعیین‌کننده‌ای در پویایی، کارآمدی و موفقیت پایدار سازمان‌ها ایفا می‌کند، توجه به ابعاد انسانی و ارزشی محیط کار است (رابینز، ۱۴۰۱). در این میان، معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی به شمار می‌روند که می‌توانند کیفیت تعاملات درون‌سازمانی را ارتقاء داده و مسیر تعالی سازمانی را هموار سازند. معنویت در محیط کار به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، احساس تعلق و هدفمندی در انجام وظایف شغلی اشاره دارد که منجر به رضایت درونی، همدلی، نوع‌دوستی و ایجاد حس معنا در کار می‌شود (ایمانی، ۱۴۰۰). محیط کاری آمیخته با معنویت، علاوه بر افزایش رضایت شغلی کارکنان، موجب ارتقای انگیزش درونی و مسئولیت‌پذیری آن‌ها نیز می‌گردد. از سوی دیگر، اخلاق کاری به عنوان تعهدی درونی نسبت به انجام صحیح وظایف و رعایت اصول حرفه‌ای، عاملی حیاتی در ارتقای عملکرد فردی و سازمانی محسوب می‌شود. (ضیا، ۱، ۲۰۲۴). در کنار این دو مؤلفه، تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای بهبود مستمر عملکرد و دستیابی به استانداردهای عالی، هدفی راهبردی

---

<sup>۱</sup> Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A. R.

برای سازمان‌های پویا و یادگیرنده به‌شمار می‌رود. سازمانی که در مسیر تعالی حرکت می‌کند، نیازمند کارکنانی است که از انگیزش درونی، نگرش مثبت، تعهد اخلاقی و حس مسئولیت‌پذیری برخوردار باشند (کریمی، ۱۴۰۱). بر این اساس، شناخت و تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری با تعالی سازمانی، ضرورتی انکارناپذیر برای مدیران و برنامه‌ریزان منابع انسانی است؛ به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی نظیر آموزش و پرورش که نقش محوری در توسعه سرمایه انسانی و تربیت نسل آینده بر عهده دارند در این فصل به بیان مسئله پژوهش، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و سوالات تحقیق، و تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق پرداخته شد.

### بیان مسئله

سازمان آموزش و پرورش یکی از بزرگترین و پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی هر جامعه است. با توجه به اینکه این سازمان نقش و اساس سازنده‌ای در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری دارد و امروزه سنگ بنای توسعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر جامعه محسوب می‌شود. (عباسی، ۱۴۰۲).

سازمانهای آموزشی با شرایط در حال تغییر سریع روبرو هستند زیرا در محیطی قرار گرفته‌اند که به سرعت تغییر می‌یابند و نیازمند ظرفیت‌های نوآورانه و متعالی می‌باشند تا توانایی پاسخ به چالشهای محیط پویا را داشته‌اند، از اینرو این سازمانها خواهان استقرار چرخه بهبود مستمر، نیل به تعالی و سرآمدی، بهبود مستمر کیفیت ارائه خدمات، افزایش توانمندی ارکان درونی و منابع انسانی و در نهایت مقایسه خود با سازمانهای دیگر با خط کش یکسان مدل تعالی سازمانی<sup>۱</sup> هستند (مباید، ۲۰۲۴) مدن

<sup>۱</sup> Organizational excellence model

<sup>۲</sup> Mbaid, H.

و لاپینا (۲۰۲۰) مدل تعالی سازمانی را یک چارچوب مدیریتی و یک نمای کلی از سازمان برای شناسایی پیشرفتهای لازم و ترویج اجرای فعالیتهای مؤثر در مسیروتوسعه پایدار می دانند. آموزش و پرورش در این راستا همگام با دیگر نهادها با توجه به وظایف خطیر خود و برای مواجهه با این تغییرات، اقداماتی را در دستور کار خود دارد سازمانهای متعالی به تغییرات در محیط اطراف خود حساس هستند و توانایی تشخیص و واکنش در برابر فرصتها و تهدیدهای نوظهور را دارند تعالی اصطلاحی است که به عنوان بالاترین مرتبه ارزیابی توصیف شده است تعالی سازمانی توانایی یک سازمان برای برتری یا دستیابی به عملکرد برتر با تمرکز بر ارکان کلیدی خود می باشد (معجونی، ۱۴۰۳) از جمله متغیرهای مهمی که بر تعالی سازمانی اثر گذار می باشد، معنویت در محیط کاری<sup>۱</sup> می باشد

معنویت در محیط کاری به عنوان یک رویکرد انسانی و ارزش مدار در نظر گرفته می شود که کارکنان را به سوی هدفهای عمیق تر، از جمله رشد فردی و ارتقای روحی، هدایت می کند. در این نوع محیطها، علاوه بر تأمین نیازهای مادی، توجه ویژه ای به نیازهای معنوی و انسانی کارکنان صورت می گیرد. پژوهشها نشان می دهند که معنویت در محیط کار می تواند به افزایش انگیزه، بهبود روابط میان همکاران و کاهش استرس منجر شود، به طوری که افراد احساس کنند کارشان دارای هدف والاتری است (کارداش<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). در محیطهای کاری که معنویت به درستی پیاده سازی می شود، کارکنان احساس می کنند که به عنوان یک انسان با نیازهای روانی و معنوی،

<sup>۱</sup> Spirituality in the workplace

<sup>۲</sup> Karakas.

مورد احترام و توجه قرار گرفته‌اند. این احساس موجب می‌شود که کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی داشته باشند و به صورت طبیعی، فضای کاری از تعاملات مثبت و مؤثر بهره‌مند شود (حسینی، ۱۴۰۲). به علاوه، معنویت در محیط کار به تقویت ارتباطات و همبستگی میان اعضای تیم کمک کرده و در نتیجه موجب کاهش تعارضات در سازمان می‌شود. یکی از اصول اساسی معنویت در محیط کار، تأکید بر ایجاد فضایی محترمانه و حمایتگر است. در این فضا، کارکنان نه تنها به عنوان نیروی کار، بلکه به عنوان انسان‌هایی با نیازهای معنوی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرند. ایجاد چنین فضایی می‌تواند به بهبود روحیه کاری، افزایش اعتماد و تعامل مثبت میان اعضای تیم کمک کند (والموبها، ۱، ۲۰۲۳). در واقع، سازمان‌هایی که به معنویت در محیط کار اهمیت می‌دهند، قادر به جذب و نگهداری استعداد‌های برتر هستند. همچنین، توجه به معنویت می‌تواند به بهبود سلامت روانی و جسمی کارکنان کمک کند. در سازمان‌هایی که معنویت به‌طور مؤثر در آن‌ها پیاده‌سازی می‌شود، کارکنان قادرند تعادل بهتری بین زندگی شخصی و شغلی خود برقرار کنند. این امر نه تنها به کاهش استرس و فشارهای روانی منجر می‌شود بلکه بهره‌وری کارکنان را نیز افزایش می‌دهد (اسنایدر، ۲، ۲۰۲۳). به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند با استفاده از برنامه‌های حمایتی و معنوی، کارکنان خود را از نظر روانی تقویت کنند. در نهایت، معنویت در محیط کار می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی و وفاداری کارکنان به سازمان کمک کند. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان به رشد و رفاه معنوی آن‌ها اهمیت می‌دهد، تعهد آنان به اهداف سازمانی و همکاری با دیگران تقویت

---

<sup>۱</sup> Walumbwa et al.

<sup>۲</sup> Snyder, Michael

می‌شود (احمد، ۱۴۰۲). یکی دیگر از متغیرهای که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است اخلاق کاری<sup>۱</sup> است

امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمانها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده تر شدن روز افزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی غیرقانونی و غیر مسئولانه توجه مدیران سازمانها به بحث اخلاق معطوف شده است. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. برخی، محققان اخلاق کاری را به عنوان مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزشهای اساسی کار تعریف کرده اند که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه با سیستم ارزشهای شخصی باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (سلیمی، ۱۴۰۲).

امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمانها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه توجه مدیران سازمانها به بحث اخلاق معطوف شده است (هاراپ، ۲، ۲۰۲۳).

اگرچه پژوهش‌های متعددی در حوزه معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری انجام شده است، پژوهش‌های خاصی که به رابطه این دو مفهوم با تعالی سازمانی در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در اداره‌های آموزش و پرورش، پرداخته باشند، محدود است.

<sup>۱</sup> work ethic

<sup>۲</sup> Harahap, M. A. K.,

به‌ویژه در سطح منطقه‌ای و در استان‌های خاص، خلأهای بزرگی وجود دارد. اغلب تحقیقات در این حوزه به سازمان‌های تجاری و صنعتی پرداخته‌اند و تأثیر معنویت و اخلاق کاری در سازمان‌های دولتی و آموزشی را نادیده گرفته‌اند. از سوی دیگر، بیشتر تحقیقات در این زمینه صرفاً به جنبه‌های نظری و مفهومی معنویت و اخلاق کاری پرداخته‌اند و هیچ پژوهشی به‌طور جامع و میدانی نحوه پیاده‌سازی این مفاهیم در سازمان‌های دولتی مورد مطالعه قرار نداده است. تحقیقات کاربردی در این زمینه می‌تواند به مدیران آموزش و پرورش کمک کند تا این مفاهیم را در راستای تعالی سازمانی به‌طور مؤثر در سازمان‌های آموزشی پیاده‌سازی کنند این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال است آیا بین معنویت در محیط کاری و اخلاق کاری با تعالی سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

ضرورت انتخاب این عنوان از آن‌جا ناشی می‌شود که در سازمان‌های آموزشی مانند اداره کل آموزش و پرورش، تعالی سازمانی نه‌تنها به کارایی بلکه به کیفیت روابط انسانی، اخلاق حرفه‌ای و انگیزش درونی کارکنان وابسته است. بررسی نقش معنویت در محیط کار و اخلاق کاری می‌تواند به شناسایی راهکارهایی برای افزایش تعهد، رضایت شغلی، و ایجاد محیطی سالم و الهام‌بخش کمک کند؛ چیزی که در نهایت موجب پیشرفت پایدار و ارتقای کیفیت خدمات آموزشی در سطح استان خواهد شد.

پژوهش در رابطه با معنویت در محیط کاری، اخلاق کاری و تعالی سازمانی در میان کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است.

این تحقیق می‌تواند به‌طور مستقیم بر ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان و بهبود فرآیندهای سازمانی تأثیرگذار باشد. معنویت در محیط کاری به معنای احساس تعلق فرد به یک هدف بزرگ‌تر و ارزش‌های انسانی و اجتماعی است که فراتر از جنبه‌های مادی و شغلی قرار دارد (خسروی و رحمانی، ۱۴۰۲). زمانی که کارکنان در محیطی معنوی و اخلاقی فعالیت می‌کنند، معمولاً احساس رضایت و انگیزه بیشتری دارند و این امر باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت عملکرد آن‌ها می‌شود (محمودی و سعیدی، ۱۴۰۲) اخلاق کاری نیز به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های رفتاری گفته می‌شود که کارکنان باید در محیط کار از آن‌ها پیروی کنند. این اصول شامل صداقت، مسئولیت‌پذیری، احترام به حقوق دیگران، و ایجاد یک فضای کاری منصفانه و شفاف است (زارع و نیکنام، ۱۴۰۱). تحقیق در این زمینه می‌تواند به شناسایی راه‌حلهایی برای بهبود رفتارهای سازمانی و بهبود روابط درونی میان کارکنان کمک کند.

اداره کل آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد دولتی و آموزشی، مسئولیت‌های مهمی در تربیت نسل آینده و ارائه خدمات به دانش‌آموزان بر عهده دارد. به‌طور خاص، در سازمان‌های دولتی و آموزشی که همواره با چالش‌هایی همچون فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه کاری و فشارهای شغلی مواجه هستند، بررسی رابطه معنویت و اخلاق کاری با تعالی سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد (خسروی و رحمانی، ۱۴۰۲). برای نیل به تعالی سازمانی، لازم است که سازمان‌ها علاوه بر بهبود فرآیندهای کاری، به ارتقای روحیه کارکنان و ایجاد محیطی شاداب و انگیزشی نیز توجه داشته باشند (کریمی و حسین‌زاده، ۱۴۰۱).