(مقالۀ پژوهشی)

تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی

دکترنسرین عزیزیان کهن[1*]، دکترحبیب ابراهیم‌پور[2]، غفار کریمیان‌پور[3]، مسعود دارابی[1]

1. گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی
2. گروه مدیریت و اقتصاد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی
3. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

(تاریخ دریافت:96/8/21، تاریخ پذیرش:96/11/25) (چاپ فوری)

چکیده

زمینه: تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های سازمانی است که همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است. عوامل مختلفی در ایجاد آن تأثیرگذار هستند. هدف از این پژوهش تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطۀ بین رهبریِ معنوی و تعهد سازمانی بود.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل بود (201 نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، 152 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی، تعهد سازمانی و اخلاق کاری استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آنها به ترتیب 0/81، 0/84 و 0/91 به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ارتباط رهبری معنوی با اخلاق کاری و تعهد سازمانی معنی‌دار بوده و به ترتیب با بتای 36/. و 0/38 اثر مستقیم دارد، همچنین ارتباط اخلاق کاری با تعهد سازمانی معنی‌دار بوده و با بتای 0/25 اثر مستقیم دارد. نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی کارکنان نیز با بتای 0/09 معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: بنابراین می‌توان گفت که رهبری معنوی و اخلاق کاری از متغیرهای مهم و مرتبط با تعهد سازمانی در کارکنان هستند و اِعمال سبک رهبری معنوی با توجه به مدل به‌دست آمده برای ارتقای تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود.

***کلیدواژگان**: اخلاق کاری، تعهد سازمانی، رهبری معنوی*

سرآغاز

نیروی انسانی از جمله عوامل بسیار مؤثر در بقاء، رشد و توسعۀ هر سازمانی است به صورتی‌که می‌توان آن را مهم‌ترین عامل موفقیت یا شکست یک سازمان قلمداد کرد (1). برای دستیابی به عملکرد مطلوب در هر سازمانی، توجه به رفتار کارکنان در سازمان و نیز عوامل موثر بر رفتار، مهم و ضروری است. بر اساس پژوهش های انجام شده، یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان ها، نگرش های شغلی کارکنان است (2). یکی از مهم‌ترین نگرش‌های سازمانی، تعهد سازمانی است (3). امروزه، تعهد سازمانی[1] به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی در سازمان و از جمله عوامل مؤثر انگیزش و بهره‌وری سازمان مطرح بوده است و دستیابی به اهداف و بهره وری سازمان‌ها نیز به وفاداری و تعهد کارکنان آن سازمان وابسته است (1). صاحبنظران مختلف، تعاریف زیادی از تعهد سازمانی ارائه کرده اند. محققان تعهد سازمانی را نوعی نگرش می‌دانند

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: nasrinazizian @ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

که میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (4). برخی صاحب نظران تعهد سازمانی را حالتی می‌دانند که کارمند خود را با سازمان و اهداف آن شناخته و تمایل دارد که به‌عنوان عضو سازمان باقی بماند (5). در مورد تعهد سازمانی مدل‌های زیادی ارائه شده است، یکی از آنها مدل تعهد سازمانی را به سه بعد تعهد عاطفی[2] (دربرگیرنده وابستگی روانی و عاطفی کارکنان به سازمان است به‌طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌نمایند)، تعهد مستمر[3] (میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد) و تعهد هنجاری[4] (باورها و ارزش‌های افراد مبنی بر مطلوب بودن ماندن در سازمان) تقسیم کرده است (6). فرد دارای تعهد سازمانی، به سازمان وابستگی دارد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. نتایج پژوهش ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور در محل کار، رفتار سازمانی، فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد (7). این پیامدهای مثبت، شناسایی عوامل موثر بر آن را ضروری می‌سازد. محققان به نقش اخلاق کاری[5] در تعهد سازمانی اشاره کرده اند (8). امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمان‌ها برای ایجاد و نگه‌داری کارکنان باانگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه توجه مدیران سازمان ها به بحث اخلاق معطوف شده است (9). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. اخلاق کاری بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است و متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعدادهای درونی گروه و فرد برای توسعه است (10). رعایت اصول اخلاق کاری به معنای در نظر گرفتن منافع سازمان و همچنین رعایت اصول رقابت سالم با سایر سازمانهای فعال است که منجر به ایجاد منافع بلندمدت برای سازمان و حوزه کاری می‌شود (11). در مورد اخلاق کاری و مؤلفه های آن طبقه‌بندی‌های متفاوتی مطرح شده است. پژوهشگران حوزه اخلاق، اخلاق کاری را در چهار بعد دلبستگی به کار[6] ، پشتکار و جدیت[7] ، روابط سالم[8] و روحیه جمعی و مشارکت در کار[9] طبقه بندی کرده اند (12). اخلاق کاری موجب می‌شود که فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه خود را به خوبی انجام دهد و فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد و با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش فرسودگی شغلی همراه است (13).

از طرف دیگر، اخلاق کاری نیز تحت تأثیر عواملی قرار دارد. بعضی از محققان در پژوهش خود به نقش رهبری معنوی[10] در اخلاق کاری کارکنان اشاره کرده اند (14). موفقیت و شکست سازمان‌ها تاحد زیادی به کیفیت مدیریت و رهبری بستگی دارد (15). یکی از سبک‌های جدید رهبری که در نظریه‌های رهبری مطرح شده است سبک رهبری معنوی است. رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق یک بینش متعالی و یک فرهنگ بر مبنای ارزش های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره ور می‌باشد (16). تئوری رهبری معنوی بر مبنای الگوی انگیزش درونی به وجود آمده است و بینش و چشم انداز[11]، ایمان[12] و امید، عشق به نوع دوستی[13]، معنویت[14]، تعهد[15]، بازخورد[16] و تعهد[17] در محیط کار را با همدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند. هدف از رهبری معنوی، این است که نیازهای معنوی پیروان را برای بقای معنویت و سعادت معنوی از طریق ایجاد احساس عضویت و معنا در کار برآورده سازد. این کار از طریق خلقِ بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی، سازمانی و پرورش سلامت روانی ممکن است (17). رهبری معنوی ریشه در معنویت محیط کاری، سلامت معنوی و ارزش و اخلاق رهبری دارد (18).

در رابطه با متغیرهای پژوهش، تحقیقاتی انجام شده است. در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک رهبری معنوی مدیران نظام آموزشی با تعهد سازمانی معلمان» محققان به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری معنوی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری مثبت وجود دارد (19). یافته‌های پژوهشی با موضوع رهبری اخلاقی و بررسی تأثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی نشان دهنده اثر

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

مثبت رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی هستند (8). پژوهشی دیگر با عنوان «تعهد سازمانی، موضوعی مذهبی» به این نتیجه رسیده است که مذهب بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن تأثیر مثبت دارد (20). محققی دیگر در پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی» به این نتیجه رسید که بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (21). نتایج تحقیقی دیگر با عنوان «بررسی رابطه رهبری معنوی و اخلاق کاری کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بابل» حاکی است که بین رهبری معنوی و اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (22). در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه اخلاق کاری و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی» این نتیجه به دست آمد که بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (23). تحقیقی دیگر با عنوان: «رابطه رهبری معنوی با اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرو دشت» به این نتیجه رسید که بین رهبری معنوی با اخلاق کاری و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد (14). برخی صاحب‌نظران نیز در پژوهشی با عنوان: «بررسی رابطه بین ویژگیهای رهبری معنوی و اخلاق کاری در میان اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه» به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و ابعاد آن با اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد (24). پژوهش درباره کارکنان و مدیران تامین اجتماعی خراسان رضوی نشان داد که بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (25). همچنین پژوهش‌های انجام شده درباره اخلاق کاری معلمان مدارس نشان داد که سبک رهبری بر اخلاق کاری اثر دارد (26). در پژوهشی دیگر پیرامون تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داده شد که رهبری معنوی از متغیرهای اثرگذار بر تعهد سازمانی می‌باشد (27).

با توجه به اهمیت و پیامدهای تعهد سازمانی برای سازمان و تحقق اهداف سازمانی، بررسی پیش بین های این متغیر در سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. از آنجا که تحقیقات داخلی برای بررسی پیش بین‌های تعهد سازمانی، کمتر به نقش اخلاق کاری پرداخته اند و از طرف دیگر رهبری معنوی به‌عنوان پیامد پیش بین اخلاق کاری مورد بررسی قرار نگرفته است، این پژوهش با هدف مدلسازی روابط بین سبک رهبری معنوی با تعهد سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر اردبیل انجام شد و فرضیه‌های زیر را مورد بررسی و آزمون قرار داد.

- رهبری معنوی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری دارد.
- اخلاق کاری با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری دارد.
- رهبری معنوی با اخلاق کاری کارکنان رابطه معنی داری دارد.
- اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی نقش میانجی دارد.

روش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است که با توجه به هدف آن به شیوه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان ورزش و جوانان شهر اردبیل (201 نفر) در سال 96-1395 بود. حجم مطلوب نمونه با توجه به جدول مورگان 132 نفر بود که محقق جهت افزایش دقت مطالعه و تعمیم پذیری بیشتر نتایج پژوهش، 160 نفر را به‌عنوان نمونه انتخاب کرد که در نهایت 152 پرسشنامه سالم گردآوری و تحلیل گردید. در این پژوهش تعداد 119 نفر مرد معادل 78/28 درصدو 33 نفر زن معادل 21/71 درصد مشارکت داشتند. برای سنجش رهبری معنوی از پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی استفاده شد (17). در پرسشنامه مذکور در کل تعداد 25 گویه برای 7 بعد رهبری معنوی طراحی شده به طوری که هر یک از این ابعاد دارای چندین سئوال می باشند. این سئوالات 7 بُعد چشم‌انداز(سئوالات1 تا 3)، عشق به نوع دوستی(سئوالات4 تا 9)، ایمان(سئوالات 10 تا 12)، معناداری(سئوالات 13 تا15)، عضویت(سئوالات 16 تا 18)، تعهد (سئوالات 19 تا 22) و بازخورد (سئوالات 23 تا 25) را می سنجند. روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و پایایی به دست آمده از طریق آلفای کرونباخ، 0/81 است. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (4). این پرسشنامه شامل 24 گویه می‌باشد که در برگیرنده سه بعد تعهد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

عاطفی(سئوالات 1 تا 8)، تعهد مستمر (سئوالات 9 تا 16)، تعهد هنجاری (سئوالات 17 تا 24) است. روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ 0/84 به دست آمده است. برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کاری از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (28). این پرسشنامه شامل 23 گویه و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (سئوالات 6 تا 1)، پشتکار و جدیت (سئوالات 12تا 7) در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار (سئوالات17تا 13)، روح جمعی و مشارکت در کار (سئوالات23 تا 18) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (1) تا کاملاً موافقم (5) درجه‌بندی‌شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تائید اساتید صاحبنظر قرارگرفته و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/91 به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم افزارspss 22 و روشهای آمار توصیفی و همبستگی پیرسون و همچنین روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارLisrel 8.8 استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد رهبری معنوی برابر با (78/50±15/86)، میانگین و انحراف استاندارد اخلاق کاری برابر با (68/48±14/90) و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی برابر با (70/42±16/29) بود. پیش فرض نرمال بودن داده ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته و نتایج آن در جدول 1 ارائه شده است.

جدول 1. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
رهبری معنوی	78/50	15/86	0/78	0/235
اخلاق کاری	68/48	14/90	0/91	0/125
تعهد سازمانی	70/42	16/29	0/84	0/412

با توجه به نتایج جدول 1 از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می‌شود که مقادیر سطح معنی‌داری برای متغیرهای پژوهش بزرگتر از سطح آزمون یعنی0/05 =α می‌باشند؛ بنابراین هر سه متغیر دارای توزیع طبیعی هستند. بنابراین جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

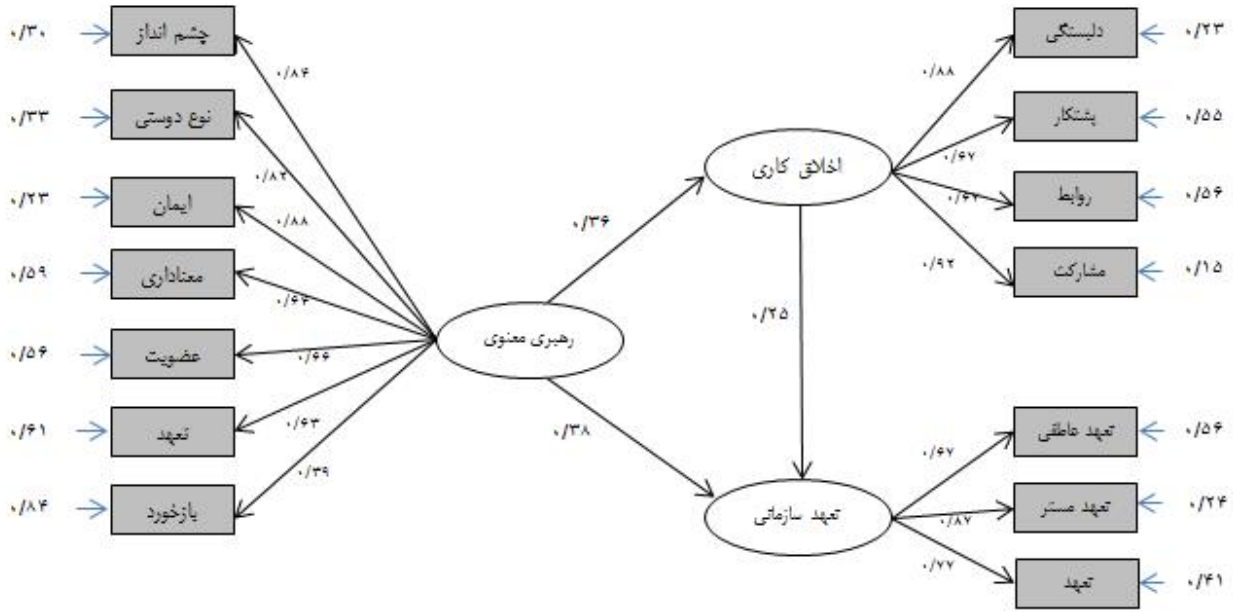
جدول 2. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	3	2	1
1.**رهبری معنوی**	0/41**	0/32**	1
2.**اخلاق کاری**	0/38**	1	
3.**تعهد سازمانی**	1		

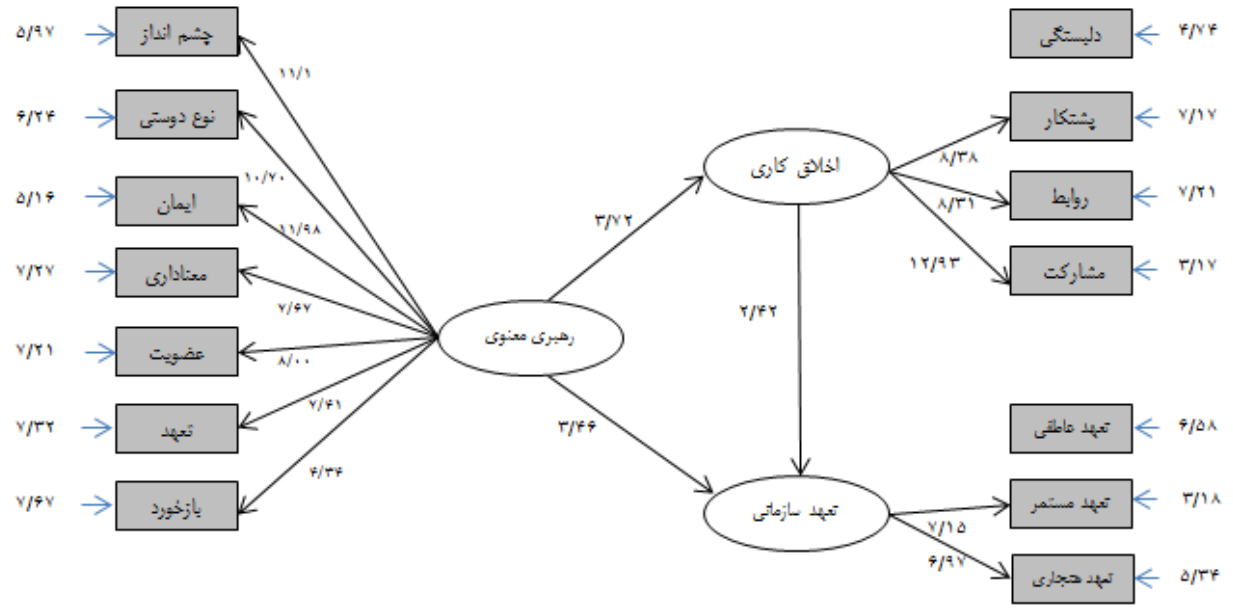
همان گونه که در جدول 2 مشاهده می‌شود، بین رهبری معنوی با تعهد سازمانی (r0/41 =، p≤0/01)، بین رهبری معنوی با اخلاق کاری (r0/32 =، p≤0/01) و بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی (r0/38 =، p≤0/01) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. خروجی نرم افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری t در نگاره های 1 و 2 ارائه شده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]



نگاره 1. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



نگاره 2. اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

جدول3. برازش مدل پژوهش بر اساس شاخص‌های برازندگی

X2	Df	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI
132/87	74	1/79	0/08	0/93	0/91	0/96	0/91	0/96

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (0/08)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با 0/96، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با 0/93، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با 0/91، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با 0/91 و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با 1/79، دلالت بر برازش مناسب و متوسط مدل مفهومی مورد نظر دارد.

جدول 4. ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیر		اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	T
از متغیر	به متغیر			
رهبری معنوی	تعهد سازمانی	0/38	0/36×0/25=0/09	3/46
اخلاق کاری	تعهد سازمانی	0/25	-	2/42
رهبری معنوی	اخلاق کاری	0/36	-	3/72

براساس جدول 4 و نگاره‌های 1 و 2 می‌توان گفت که اثر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی با بتای (0/38) و (t=3/46) در سطح اطمینان (95%)، اثر مستقیم اخلاق کاری بر تعهد سازمانی با بتای (0/25) و (t=2/42) در سطح اطمینان (95%) و اثر مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق کاری با بتای (0/36) و (t=3/72) در سطح اطمینان (95%) معنی‌دار است. برای بررسی تأثیر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق کاری در اثر مستقیم اخلاق کاری بر تعهد سازمانی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی 0/09 می‌باشد که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی بر تعهد سازمانی معنی‌دار است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی رهبری معنوی و تعهد سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سبک رهبری معنوی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌دار داشته و سبک رهبری معنوی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج برخی از نویسندگان همخوانی دارد(8، 14، 19، 21، 22، 25، 27).

در تبیین ارتباط سبک رهبری معنوی با تعهد سازمانی می‌توان گفت که رهبران با اعمال سبک رهبری معنوی، می‌توانند با ارائه چشم اندازی روشن از اهداف سازمان، نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آنها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، بر انگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آنها و بازخورد صریح، محترمانه و به موقع به کارکنان، احساس اهمیت و تعلق خاطر آنها به کار را فراهم کند. در این شرایط قابل انتظار است که تعهد و تعلق خاطر کارکنان به سازمان بیشتر شده و تعهد سازمانی آنها بالاتر برود. در واقع ادراک مثبت کارکنان از رهبری معنوی اعمال شده در سازمان می‌تواند بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد. این امر به این معنی است که وقتی رهبران رفتار منصفانه و عادلانه ای اتخاذ می‌کنند، کارکنان اهداف شخصی خود را با اهداف و ارزش‌های سازمان همراستا می‌دانند که باعث می‌شود خود را موظف به ماندن در سازمان و تعهد بیشتر به انجام وظایف سازمانی بدانند. این سبک رهبری باعث می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کرده و برای شغلی که دارند اهمیت (معناداری) قائل شوند و اهمیت و معناداری از دید کارکنان باعث می‌شود تا شناخت بیشتری نسبت به شغل خود پیدا کنند و قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی سازمان را افزایش دهند و در نهایت برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در سازمان آمادگی و تعهد داشته باشند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اخلاق کاری با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی دار داشته و اخلاق کاری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهشهای بعضی محققان مبنی بر ارتباط و تأثیر مثبت اخلاق کاری بر تعهد سازمانی کارکنان همسو می‌باشد (23، 25). در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنان اخلاق مدار همواره از جو اخلاقی سازمان حمایت کرده و آن را بستری برای تعهد بیشتر به سازمان می‌دانند. در واقع کارکنان اخلاقی، سطح توقعات و انتظارات خود را متناسب با عملکرد حقیقی خود تنظیم می‌کنند و با کنار گذاشتن توقعات بی جا، برای ماندن در سازمان و نیل به هدف‌های خود تلاش می‌کنند و پیامدهای ترک سازمان را برای خود بهتر درک کرده و از آن اجتناب می‌کنند. پژوهشهای انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد هر چقدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است به همان نسبت رضایت شغلی و تعهد بیشتری تجربه می‌کنند (29). در واقع مؤلفه‌هایی همچون دلبستگی به کار، روحیه و پشتکار، روابط سالم و روح جمعی و مشارکت در کار به کارکنان کمک می‌کنند تا نسبت به سازمان نگرش مثبت و مطلوبی داشته و تعهد بیشتری برای انجام وظایف شغلی خود داشته باشند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی فرضیه سوم نشان داد که سبک رهبری معنوی با اخلاق کاری کارکنان ارتباط معنی دار داشته و این ارتباط با تأثیر مثبت و مستقیم است. این نتیجه با نتایج پژوهشهای محققان دیگر در این حوزه همسو می‌باشد(24،22،26). می‌توان این نتیجه را این گونه تبیین کرد که با وجود ویژگیهایی مثل تعهد نسبت به چشم‌انداز سازمان، ایمان به چشم‌انداز سازمانی برای عملکرد بهتر، توجه واقعی به کارکنان، رازداری و وفاداری در قبال آنها، بالا بردن کیفیت کاری و تلاش برای فراهم کردن بستری که کارکنان احساس کنند عضوی از یک خانواده هستند، باعث می‌شود کارکنان کار و وظایف خود را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، احساس سردی نسبت به کار نداشته باشند، صادقانه کار کنند، به کار خود اعتقاد داشته باشند، وظیفه شناس و سخت کوش باشند، بشاش و خوش رو باشند، کمک کار و یاری رسان به دیگران باشند و روحیهٔ جمعی در آنها تقویت شود. هنگامی‌که ویژگی‌های رهبری معنوی در سازمان متبلور شود، می‌توان با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنها و توجه به ویژگی‌های انسانی و توسعهٔ روح همکاری در کارکنان، موجبات بهبود اخلاق کاری را در میان کارکنان فراهم آورد. به بیان دیگر رهبری معنوی با فراهم کردن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می‌دهد که آنها می‌توانند با پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار را گسترش دهند.

همچنین بررسی فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی نقش میانجی دارد که با توجه به اثرات مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق کاری و تعهد سازمانی و از طرف دیگر اثر مستقیم اخلاق کاری بر تعهد سازمانی قابل توجیه است. پژوهش حاضر یکی از معدود پژوهش‌هایی است که به بررسی میانجی اخلاق کاری در یک مطالعه پرداخته است. از لحاظ موضوعی اگرچه قبلا در پژوهش هایی به رابطه بین تعهد سازمانی و سبک رهبری پرداخته شده؛ ولی تاکنون نقش میانجی اخلاق در رابطه بین متغیرهای این پژوهش بررسی نشده است. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش های دیگری که در مورد اخلاق کاری انجام شده است؛ اهمیت و نقش آن را به‌عنوان عاملی که باعث بهبود تعهد در سازمان می‌شود را نشان می‌دهد.

در طول فرآیند انجام تحقیق محدودیت‌هایی نیز وجود داشت. در این پژوهش صرفا از پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد که امکان دارد نتایج آن با سوگیری همراه باشد. از محدودیت‌های دیگر این تحقیق حساسیت پاسخگویان و احتمال عدم پاسخگویی صادقانه بعضی از افراد به پرسشنامه‌ها به دلیل وجود فضای محافظه کارانه در محیط‌های سازمانی بود. همچنین به دلیل این که تحقیق در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل انجام شده است، در تعمیم نتایج به جامعه‌های آماری دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. بنابراین برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق، پژوهش‌هایی از این نوع در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود. همچنین رابطه سایر متغیرها با

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

تعهد سازمانی نیز مورد بررسی قرار گیرد. به منظور کاهش سوگیری احتمالی نتیجه، علاوه بر پرسشنامه از ابزارهای دیگری مثل مشاهده و مصاحبه نیز استفاده شود.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر جهت بهبود تعهد سازمانی در سازمان‌ها ارائه می‌شود

مدیران سازمان با اعمال سبک رهبری معنوی و تقویت معنویت در سازمان و انجام اقداماتی مانند رعایت عدالت در سازمان، اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و لذت بخش نمودن کار زمینه افزایش تعهد سازمانی کارکنان را فراهم کنند.

مدیران سازمان به منظور بهبود تعهد سازمانی کارکنان خود، از ارزش‌ها و اصول اخلاق کاری کارکنان حمایت کرده و سعی کنند با ایجاد علاقه و پشتکار، دلبستگی به کار، روابط سالم و مشارکت، تعهد سازمانی را بهبود بخشند.

مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاق کار را برگزار کرده و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند.

مدیران به طرز مطلوب و مناسبی برای اشاعه هر چه بیشتر سبک رهبری معنوی توجیه شوند تا زمینه را جهت اِعمال این سبک در سازمان فراهم آورند و بتوانند هنر واقعی مدیریتی خود را نه از طریق دستوردهی، بلکه از طریق مشارکت بیشتر کارکنان و به وسیله آنان محقق سازند.

نتیجه‌گیری

به طورکلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین رهبری معنوی و اخلاق کاری با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و از طرف دیگر اخلاق کاری بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین بررسی شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش متوسط و مطلوبی برخوردار است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان، نسبت به اعمال سبک رهبری معنوی و همچنین پرورش اخلاق کاری کارکنان و تشویق کارکنانِ اخلاقی توجه لازم را مبذول فرمایند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و .... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمام کارکنان اداره کل ورزش و جوانان که در این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

تعهد سازمانی	1. Organization Commitment
تعهد عاطفی	2. Mental commitment
تعهد مستمر	3. Continuous commitment
تعهد هنجاری	4. Normative commitment
اخلاق کاری	5. Work ethics
دلبستگی به کار	6. Interest in job
	7. Assiduity and collaboration
پشتکار و جدی	
روابط انسانی	8. Human relationships
	9. Collaboration mood in job
روحیه جمعی و مشارکت در کار	
رهبری معنوی	10. Spiritual leadership
چشم انداز	11. Perspective
ایمان	12. Faith
نوع دوستی	13. Humanitarian
معنویت	14. Spirituality
عضویت	15. Membership
بازخورد	16. Feedback
تعهد	17. Commitment

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

Reference

1. Abdollahi B, Yusoliani Gh, Hatamian J. (2014). The Relationship between organizational justice component and organizational commitment in elementary teachers. New Educational Thoughts; 10(2): 92-118. (In Persian).

2. Farhangi A, Hosseinzade A. (2005). New views on organizational commitment. Tadbir Magazine; 6(157):14-17. (In Persian).

3. Robbins PS. (2002). Principles of organizational behavior. Translation by: Parsaeean A, Erabi S. (2015). Tehran: Cultural Research Center. (In Persian).

4. Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology; 63(1): 1-18.

5. Wagner III JA, Hollenbeck JR. (2014). Organizational behavior: Securing competitive advantage. UK: Routledge Publication.

6. Zarei- Matin H. (2015). Advanced organizational behavior. Tehran: Agah Publication. (In Persian).

7. Cheng BS, Jiang DY, Riley JH.(2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis?. Journal of Organizational Behavior; 24(3):313-34.

8. Dostarr M, Mostaghimi MR, IsmailZadeh M. (2015). Ethical leadership and impact of its dimension on organizational commitment. Management Studies (Improvement and Evolution); 24 (79): 45-27. (In Persian).

9. Taheri-Demneh M, Zanjirpi M, Najatian-Ghasemiyeh M. (2011). The role of work ethics in promoting organizational citizenship behavior. Ethics in Science & Technology; 6(2).31-41. (In Persian).

10. Nadi MA, Golparvar M. (2011). Simple and complex relationships of components of spirituality with loyalty in the workplace. Ethics in Science & Technology; 6 (2): 2-10. (In Persian).

11. Mousavi Z, Salimi M. (2015). Evaluation of barriers to professional development in players and coaches of the Iranian Football League. Journal of Strategic Studies in Sports and Youth; 31 (1): 146-160. (In Persian).

12. Soleimani N, Abbaszadeh N, Niazi- Azar B. (2012). The relationship between work ethics with job satisfaction and job stress among employees in the teaching and technical education organization of Tehran. New Approach in Educational Management; 3 (1): 21-38. (In Persian).

13. Bahar- Moghaddam M, Raji- Zadeh S, Zangi-Abadi H. (2012). Work ethics, job satisfaction and demographic factors associated with them. Ethics in Science & Technology; 9(3):15-30. (In Persian).

14. Mohammadzadeh K, Zare-Nejad M. (2014). Spiritual leadership relationship with organizational ethics and organizational commitment of the staff of the education office of Marvdasht. Marvdasht : 1st National Conference on Educational Sciences and Psychology. (In Persian).

15. Memarzadeh Gh, Sanei M. (2011). Diamond spiritual leadership in Iran's administrative system. Journal of Development and Transformation; 2(7): 9 -18. (In Persian).

16. Nooralizadeh R. (2008). Spiritual leadership (New Pattern in the Third Millennium). Policymaking Human Development Bulletin; 5(16): 101-111.(In Persian).

17. Fry LW. (2005). toward a theory of Ethical and spiritual wellbeing. Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility; 47-83

18. Hunsaker W. (2014). Spiritual leadership in South Korea: A multi-sample analysis of the brokerage sector. Life Science Journal; 11(7): 9-84.

19. Tahmasebzadeh S, Dervishi B. (2016). The relationship between spiritual leadership styles of educational leaders with organizational commitment of teachers; 11 (4): 22-36. (In Persian).

20. Farrukh M, Wei Ying C, Abdallah Ahmed NO. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter? Cogent Business & Management; 3(1)

21. Siegel PG. (2013). Ethical leadership and organizational commitment in the Canadian Armed Forces: an analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample.[PhD Thesis]. Canada: Saint Mary's University.

22. Jalilian T, Sufi F. (2016). The study of the relationship between spiritual leadership and work ethics of the social security organization of Babul. Iran: The 5th International Accounting and Management Conference and 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]

23. Babaei MR, Karimi A, Fakhimi Y. (2015). The relationship between work ethics and job satisfaction on the organizational commitment of Melli Bank staff. The 2nd International Conference on Future Studies, Management and Economic Development. (In Persian).

24. Emrahi A, Ghalavandi H, AliZadeh M. (2013). Investigating the relationship between the features of spiritual leadership and work ethics among faculty members of Urmia University. New Thoughts of Educational Sciences; 10 (4):77-94. (In Persian).

25. Rashid- Abadi M, Deanavi M, Bahmadi M. (2017). A survey on the leadership styles and its impact on organizational commitment of employees and Tien social managers of Khorasan Razavi. Journal of Management Studies and Accounting; 3(10): 209-215. (In Persian).

26. Karami M, Ghalavandi H, Ghalaeei A. (2017). The relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility in schools. Journal of School Administration; 5(1): 93-112. (In Persian).

27. Dargahi H, Nasrollahzaedeh-Abdochalli K, Rahmani H. (2017). An investigation of relationship between spiritual leadership style with organizational commitment among Tehran University of Medical Sciences staffs. International Journal of Asian Social Science; 7(3): 234-241.

28. Petty GC. (1991). Development of the occupational work ethic inventory. Knoxville: University of Tennessee-Knoxville University of Tennessee-Knoxville.

29. Bouarif N. (2015). Predicting organizational commitment: The role of religiosity and ethical ideology. European Scientific Journal, ESJ; 11(17): 283-307

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.16.0]