رابطهٔ بین معنویت در محیط کار، به‌عنوان یک مؤلفهٔ اخلاقی، و کار تیمی

سیما علیزاده*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران/ ایران

(تاریخ دریافت: 95/9/20،تاریخ پذیرش:95/11/16)

مقالهٔ پژوهشی

چکیده

زمینه: با توجه به اهمیت و نقشی که معنویت در زندگی انسان و سازمان‌ها و بالندگی اخلاقی دارد، امروزه توجه به معنویت در راستای محیط کاری سوق داده شده است. بنابراین؛ پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان ارومیه انجام شده است.

روش: روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ی کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه در سال 94 بود که از میان آنها 96 نفر (51 نفر پرستار و 45 نفر کارکنان) به‌وسیله روش نمونه‌گیری طبقه متناسب با حجم به‌عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار و کارتیمی جمع‌آوری و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون آماری رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین معنویت در محیط کار با کار تیمی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین ابعاد کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: وجود معنویت در محیط کار باعث افزایش تعهد و اعتماد در میان کارکنان و پرستاران شده و حس مسئولیت‌پذیری در آنان را بالا می‌برد. همچنین باعث می‌شود که کارکنان و پرستاران هدفمند در فعالیت‌های گروهی شرکت کنند و با یکدیگر ارتباط برقرار کنند.

کلید واژگان: *اخلاق، معنویت در محیط کار، کار تیمی*

سرآغاز

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزاینده ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آنها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد(1). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم[1] جدیدی برای کار در سازمان با رویکردی تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است(2). نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است و سازمان‌های کنونی در صورتی می‌توانند موفق باشند که به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند. معنویت در محیط کار[2] دربرگیرنده مفاهیمی چون سلامت، شادکامی، فروتنی، صداقت، رستگاری، موفقیت و ارضای انجام کار برای کارکنان و سازمان است(3).

و برای سازمان در محل کار مزایای فراوانی دارد، مزایای که سازمان با بهره‌گیری از آنها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد(4). مهم‌تر از همه معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت به ارمغان آورد. در بسیاری از سازمان‌های امروزی، افراد تنها بازوها و مغزهای خود را به کار می‌گیرند و نه روح خود را. هنگامی که سازمان‌ها بهتر کار می‌کنند، مدیران توانایی بیشتری برای بهبود شرایط کاری کارکنان، کیفیت زندگی مشتریان و جامعه پیدا می‌کنند. در مقابل اگر سازمان‌ها ضعیف اداره شوند و تنها بر بقای مادی خود تاکید داشته باشند، تحقق لذت و شادی معنوی[3] و کار با مفهوم برای کارکنان به سادگی رخ نمی‌دهد(5). بنابراین پرداختن به معنویت در محیط کار می‌تواند به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان باشد. در این زمینه پژوهشگری اعتقاد دارد که مطالعه معنویت در محل کار تحریک آمیز است و پژوهش در زمینه آن

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: alizadeh221 @ pnu.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

می‌تواند راهگشای بعدی جدید در مسائل مدیریتی باشد(6).

از طرف دیگر مفهومی که می‌تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان‌ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی[4] است. در واقع با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت‌های پیچیده و تخصصی در سازمان‌ها خارج از طاقت روال معمول و کار فردی است، باعث گردیده که سازمان‌ها به مفهوم جدیدی به نام کار تیمی روی آورند. بسیاری از فعالیت‌های امروزی سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم‌های چند نفره با تخصص‌های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند(7,8). این موضوع بخصوص برای بیمارستان‌ها و مراکز درمانی از اهمیت ویژه‌ای برخودار است. چون به صورت سنتی پزشکان، پرستاران و دیگر حرفه‌های مراقبت سلامت به عنوان بخش‌های مجزا عمل کرده‌اند و علی‌رغم اهمیت کار تیمی در مراقبت سلامت بیشتر واحدهای بالینی به‌عنوان مجموعه ای از حرفه‌های جداگانه عمل می‌کنند، واقعیت این است اعضای این تیم‌ها به ندرت با هم آموزش داده می‌شوند. به علاوه آنها از رشته‌های مجزا می‌آیند و برنامه‌های آموزشی متفاوت دارند و در اصل کمتر قادر هستند به‌صورت تیمی کار کنند. کار تیمی برای ایمنی بیمار بسیار مهم است. به خصوص وقتی که اعضای تیم به خوبی مسئولیت هایشان را می‌دانند، اشتباهات کمتری نسبت به افراد مرتکب می‌شوند(9). با توجه به مسائل مطرح شده، در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی هستیم. نظر بسیاری از صاحب نظران مدیریت و مدیران به مفهوم معنویت در محیط کار جلب شده است. بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد(10، 11).در واقع قلمرو مدیریت و سازمان چه به لحاظ نظری و چه عملی تحت تاثیر نیروی قدرتمند به نام میل به معنویت قرار گرفته است(12). واژه معنویت در سازمان که زمانی تابو[5] قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است. بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک، تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است. معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی[6] در رسیدن به تعالی انسان است و این مهم ترین وظیفه ای است که جوامع کنونی در هزاره سوم با آن روبروست(13). این مفهوم در برگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی و درک ارزشهای عمیق در کار[7]، ارتباط مؤثر با خویشتن، کار با معنا است(14). وجود معنویت در کار نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی در سازمان به‌وجود می‌آورد که در نهایت افزایش علاقه، عملکرد و رضایت را در بر دارد(15، 16، 17). محققی، معنویت در محیط کار را نیروی الهام بخش و برانگیزاننده برای یافتن معنی و هدف در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، پهناوری عالم هستی، موجودات طبیعی و نظام باور شخصی تعریف کرده است(2). برخی از صاحب‌نظران اصطلاح معنویت در کار را توصیف کنندهٔ تجربهٔ کارکنانی می‌دانند که در کارشان پر حرارت و با انرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک میکنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند(18) و برخی از صاحب‌نظران معنویت را درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است می‌دانند و به واسطهٔ انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و بهره‌وری آنها را افزایش دهد(4). هم چنین معنویت در کار، به‌معنی رفتار به طریقی است که فرد سعی دارد استانداردهای کار را در تمام ابعاد رعایت کند و نوعی همبستگی روحی[8] بین فرد و کار وی برقرار می شود. کارکنانی که در سازمان از حس صداقت با سازمان و همکاران، تلاش خود جوش و بدون کنترل دیگران در کار، احساس همدلی[9] و همبستگی بالا با کارکنان و ارباب رجوع برخوردارند، به‌گونه‌ای کار را هدف غایی زندگی می‌دانند و آن را کوششی برای ارضای نیاز درونی که همان معنویت است تلقی می‌کنند. در یک تعریف جامع‌تر، معنویت را کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است، دانسته‌اند(19).

پژوهشگران معنویت در محیط کار را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بررسی کردند که اد ادامه به آنها اشاره می‌شود:

کار با معنا[10]: این بعد که در سطح فردی مطرح است شامل لذت بردن از کار، کسب نیروی و انرژی از کار می‌شود. در این بعد کار به افراد معنا و هدف می‌بخشد.

احساس یکپارچگی[11]: این بعد که در سطح گروهی مطرح است شامل احساس پیوند و همبستگی با همکاران، حمایت کارکنان از یکدیگر می‌شود. این بعد کار به افراد پیوند خوردن با هدف مشترک را می‌دهد.

همسویی با ارزش‌های سازمان[12]: این بعد که در سطح سازمانی مطرح است، شامل پیوند و همبستگی با اهداف، شناسایی مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این بعد به کار کنان حمایت و مراقبت از سازمان را می‌دهد(20). توسعه و گسترش سریع شبکه ارتباطی نظیر اینترنت به دنبال پدیده جهانی شدن باعث ایجاد تیم‌های کاری شده است(21). تیم‌ها یک قسمت ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شوند(22). کار تیمی در سازمان‌ها سبب ایجاد وفاداری، پاسخ به نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارائی می‌گردد(23). اثرات کار تیمی هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. از جمله این تاثیرات، تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت‌های کاری، توسعه شخصیت، توسعه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

حساسیت اجتماعی می‌باشد(24). در تعریف تیم کاری آمده است که گروهی به نسبت پایدار است که اعضای آن هدف‌های مشترک دارند، به هم وابسته‌اند و به‌عنوان یک واحد کاری در برابر کل سازمان پاسخگو هستند(25، 26).

پژوهشگران مختلف، ابعاد مختلفی را برای کارتیمی در نظر گرفته‌اند. برای مثال محققی، برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را مطرح نموده است.(27). پژوهشگران دیگری برای مهارت‌های کار تیمی چهار بعد پایش وضعیت، حمایت متقابل، رهبری و ارتباطات را مطرح نموده‌اند(28). محققان برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباطات، هماهنگی، تعادل کمک‌های اعضا، حمایت متقابل، تلاش و انسجام را بررسی نموده اند(29). پژوهشگران دیگری نیز برای کار تیمی چهار بعد تصمیم گیری و برنامه ریزی گروهی، سازگاری و انعطاف پذیری، روابط بین فردی، و ارتباطات را در نظر گرفته‌اند(30). در نهایت باید گفت محققی برای اندازه‌گیری کار تیمی پنج بعد تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی را مطرح نموده است(31). در این پژوهش برمبنای دیدگاه این محقق و با توجه به مبانی موجود، برای اندازه‌گیری کار تیمی پنج بعد زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد :

تعهد[13]: منظور از تعهد، پایبند بودن به تصمیمات و برنامه‌ها است، به طوری که همه به وضوح در آنها مشارکت کنند گویی که انگار آن تصمیم به اتفاق آراء گرفته شده است.

اعتماد[14]: اطمینان و پشت گرمی اعضای تیم از حسن نیت همکاران و اعتقاد به اینکه در گروه نیازی به پائیدن دور و بر و حالت دفاعی به خود گرفتن نیست.

مسئولیت‌پذیری[15]: شوق اعضای تیم به بازخواست کردن خود و همتایان درباره رفتار یا عملکردی که برای تیم زیانبار است.

برخورد سازنده[16]: بحث‌های سازنده‌ای که در آن افراد در کوتاه ترین زمان به بهترین راه حل می‌رسند.

هدفمندی[17]: حالتی است که در آن افراد، هدف‌ها و نصاب‌های تیمی را بر نیازهای فردی ترجیح می‌دهند(33، 32).

در رابطه بین معنویت در محیط کار و کارتیمی باید این نکه را خاطر نشان کرد که اهمیت رو به رشد مسأله معنویت در محیط کار این است که کارکنان علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در زندگی شخصی بلکه در کار و دیگر سطوح زندگیشان تجربه کنند معنویت در محیط کار سبب میل به تلاش قابل ملاحظه در سازمان و تمایل قوی برای ماندن در سازمان به‌عنوان یک عضو شده و باعث می‌شود که کارکنان بهره‌وری بالاتری داشته، تمایل به ماندگاری آنها بیشتر شده، کمتر غیبت می‌کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان دهند. هم چنین موجب می‌شود که کارکنان جریان اطلاعات در سازمان را منحرف نکنند، سوء ظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج پیدا نکند، ارتباطات باز و صادقانه در سازمان ایجاد شود و تصمیمات سازمان از کیفیت مطلوبی برخوردار شوند(34) و در نهایت معنویت در محیط کار در بردارندهٔ کوشش و جستجو برای پیدا کردن هدف غایی دریک فرد برای زندگی کاری برای برقراری ارتباطی محکم بین فرد و همکاران او و دیگر افرادی که به نحوی در کار با او مشارکت دارند، بوده و همچنین سازگاری و یکی بودن بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمان خود را در بردارد(35).

در چنین شرایطی هم بستگی معنی‌داری بین معنویت در محیط کار و کارتیمی وجود خواهد داشت.

برخی پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رهبری معنوی و چند نتیجه در سطح واحد ازجمله تعهد سازمانی و سنجه های عملکرد وجود دارد (36). همچنین گروهی دیگر از پژوهشگران به بررسی رابطه معنویت در کار و رهبری معنوی با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان پرداختند و نتایج حاکی از ارتباط مثبت معنویت در کار و رهبری معنوی با توانمندسازی کارکنان و تهد سازمانی در بین آنان بود(37). در فراتحلیلی که برروی اعتماد به سرپرستان انجام داده شد، این نتیجه به‌دست آمد که بین وجدان کار و اعتماد به سرپرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم چنین اعتماد به سرپرستان به پیامدهای شغلی همانند مشارکت در رفتارهای فرانقش منتهی می‌شود در حالی که اعتماد به رهبران و مدیران ارشد پیامدهای سازمانی مهانند تعد سازمانی به‌دنبال دارد(38). بر پایه پژوهش دیگر این نتیجه حاصل گردید که بین معنویت در کار و مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در رابطه بین اخلاق و مسؤولیت اجتماعی نقش میانجی را داردکه با تائید نقش میانجی معنویت، اخلاق حرف‌های دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران می‌باشد(39). در پژوهشی که بر روی کلیه کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان انجام شد این نتیجه به‌دست آمد که طریق تقویت معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی می‌توان عملکرد وظیفه‌ای در راستای رسیدن به اهداف سازمانی را در سازمان‌ها افزایش داد(40). هدف پژوهش بررسی و تبیین رابطه معنویت در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهرستان ارومیه بود و این که اگر این ارتباط وجود دارد در چه حوزه هایی از قوت بیشتری برخوردار است؟ پاسخ به این مسئله زمینه را فراهم می‌سازد تا در صورت وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین این مقوله‌ها و مؤلفه‌های فرعی آن ها، راهکارها و پیشنهاداتی برای تقویت توأمان آنها بر گرفته از نتایج تحقیق ارائه شود.

روش

پژوهش حاضر از نظر نحوهٔ انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیهٔ کارکنان و پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر ارومیه در سال 94 می‌باشند. حجم جامعهٔ آماری 130 نفر(70 نفر پرستار و 60 نفر کارکنان) است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. روش نمونه‌گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است.با

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

استفاده از این جدول حجم نمونه 96 (51نفر پرستار و 45 نفر کارکنان) برآورد شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از 96 نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند، 41 نفر مرد و مابقی یعنی 55 نفر زن بودند. هم چنین 38 نفر از پاسخ دهندگان مجرد و مابقی یعنی 58 نفر از ایشان متأهل بودند. و همچنین مشاهده گردید که بیشرین گروه سنی پاسخ دهندگان 68 نفر با میانگین سنوات خدمت 23 سال و کمترین گروه سنی 3 نفر و و با میانگین سنوات خدمت 32 سال را شامل می‌شدند.

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه معنویت در محیط کار: پرسشنامه مذکور براساس ابعاد معنویت در محیط کار تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگیرنده 20 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت معنویت در محیط کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه α=%882 بدست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) را به‌دست آورد که در آن 76% در صد واریانس سؤالات استخراج شده بود. آزمون KMO=%923 و بارتلت (P<0/001) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد.

نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، سه بعد مورد نظر را به‌دست آورد.

ب. پرسشنامه کار تیمی: پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه‌های کار تیمی تدوین شده است. با کمی تغییرات برای کارکنان و پرستاران توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه در برگیرنده 19 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت کار تیمی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه α=%861 به‌دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کار تیمی (تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد سازنده و هدفمندی) را بدست آورد که در آن 71% در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون KMO=%911 و بارتلت (P<0/001) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، پنج مؤلفه مورد نظررا بدست آورد. در نهایت باید خاطر نشان کرد که داده‌های پژوهش به وسیله نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون آماری رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

فرضیه شماره یک: بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد رابطه وجود دارد.

جدول 1. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R2	β	t	P
کار با معنا						0/72	2/98	0/009
احساس یکپارچگی	تعهد	14/47	0/000	0/85	0/73	0/91	3/29	0/005
همسویی با ارزش‌های سازمان						0/57	2/04	0/059

بر اساس نتایج جدول 1: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد برابر با 14/47 که در سطح (P=0/000) معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که 0/73 از واریانس تعهد به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است کار با معنا (β =0/72) و احساس یکپارچی (β =0/91) می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه تعهد را پیش بینی کنند.

فرضیه شماره دو:بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد رابطه وجود دارد.

جدول 2. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R2	β	t	P
کار با معنا						-0/15	-0/48	0/64
احساس یکپارچگی	اعتماد	8/91	0/001	0/79	0/63	0/29	0/87	0/003
همسویی با ارزش‌های سازمان						0/66	1/98	0/000

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

براساس نتایج جدول 2: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد برابر با 8/91 که در سطح (P=0/001) معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که 0/63 از واریانس اعتماد به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی (β =0/29) و همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/66) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه اعتماد را پیش‌بینی کنند.

فرضیه شماره سه:بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری رابطه وجود دارد.

جدول 3. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	P
کار با معنا	مسئولیت					-0/14	-1/13	0/009
احساس یکپارچگی	پذیری	72/97	0/000	0/97	0/93	0/32	8/39	0/000
همسویی با ارزش‌های سازمان						-0/09	-0/66	0/52

براساس نتایج جدول 3: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری برابر با 72/97 که در سطح (P=0/000) معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که 0/93 از واریانس مسئولیت پذیری به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبین می‌شود. همچنین نگاهی به‌ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی (β =0/32) می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه مسئولیت‌پذیری را پیش‌بینی کنند.

فرضیهٔ چهار: بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده رابطه وجود دارد.

جدول 4. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	P
کار با معنا						-0/16	-1/03	0/31
احساس یکپارچگی	برخورد سازنده	52/46	0/000	0/95	0/91	0/51	3/19	0/006
همسویی با ارزش‌های سازمان						0/61	3/72	0/002

براساس نتایج جدول 4: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده برابر با 52/46 که در سطح (P=0/000) معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که 0/91 از واریانس برخورد سازنده به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی (β =0/51) و همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/61) می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش‌بینی کنند.

فرضیه شماره پنج: بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی رابطه وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

جدول 5. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	t	P
کار با معنا						0/37	4/31	0/001
احساس یکپارچگی		7/84	0/002	0/77	0/60	0/26	0/76	0/45
همسویی با ارزش‌های سازمان	هدفمندی					0/24	3/59	0/002

براساس نتایج جدول 5: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی برابر با 7/84 که در سطح (P=0/002) معنی‌دار است. مقدار R2 نشان می‌دهد که 0/60 از واریانس هدفمندی به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا (β =0/37) و همسویی با ارزش‌های سازمان (β =0/24) می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه هدفمندی را پیش‌بینی کنند.

بحث

براساس نتایج به‌دست آمده از فرضیه اول پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد رابطه معناداری وجود دارد. مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با تعهد معنا داراست. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد 0/ 73 از واریانس تعهد به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است کار با معنا و احساس یکپارچی می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه تعهد را پیش‌بینی کنند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(38،37).

بر اساس نتایج به‌دست آمده از فرضیه دوم پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با اعتماد معنا داراست فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد،0/63 از واریانس اعتماد به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه اعتماد را پیش‌بینی کنند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(39).

طبق نتایج فرضیه سوم، بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت پذیری رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با مسئولیت‌پذیری معنا داراست، فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد0/93 از واریانس مسئولیت‌پذیری به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه مسئولیت‌پذیری را پیش‌بینی کنند. این نتایج با نتایج تحقیق صاحب‌نظران دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تایید می‌نماید.(40).

براساس نتایج به‌دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده رابطه وجود دارد. مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با برخورد سازنده معنادار است. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد0/91 از واریانس برخورد سازنده به‌وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که احساس یکپارچی و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه برخورد سازنده را پیش بینی کنند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(41).

طبق نتایج فرضیه پنجم، بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با هدفمندی. معنا داراست، فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. هم چنین مقدار R^2 نشان می‌دهد0/60 از واریانس هدفمندی به وسیله ابعاد معنویت در محیط کار تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه هدفمندی را پیش بینی کنند. این نتایج با نتایج تحقیق صاحبنظران دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تایید می‌نماید.(41).

بررسیهای انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست اندرکاران جامعه آماری پژوهش حاضر دارد که در ذیل عنوان شده است:

- استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت درافراد سازمان
- ایجاد یک فضای اخلاقی مثبت مبتنی بر معنویت در محیط کار از طریق بیانیه‌های ماموریت، قانونین اخلاقی، مدل سازی نقش و توسعه برنامه‌ها و اقدامات منابع انسانی سازمان
- توسعه و گسترش سریع شبکه ارتباطی مجازی نظیر اینترنت به در راستای ایجاد و تقویت تیم‌های کاری سازمان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

- برگزاری جلسات همفکری و تصمیم گیری‌های جمعی در راستای افزایش احساس پیوند و همبستگی همکاران و حمایت کارکنان از یکدیگر
- برنامه ریزی، تدارکات و آموزش پیش نیاز های استقرار تیم‌های کاری در سازمان ها
- اولویت های کاری را برای کارمندان مشخص کنید. یک تیم کاری قطعا برای رسیدن به هدف تلاش میکند بنابراین این اهداف باید دست یافتنی باشند
- ایجاد محیط کاری خوب که در آن کارمندان با احترام با یکدیگر گفت و گو و برخورد کنندکه به صورت ناخودآگاه باعث ایجاد یک محیط کاری با انرژی مثبت می‌شود.

نتیجه‌گیری

هیچ تردیدی وجود ندارد که در تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود . ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شود که فراتر از دست آوردن پول است . با بر خورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهمتر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن بر خوردار شوند. همچنین وجود تیم های کاری در سازمان در سطح فردی، به‌واسطه آزادی عمل کارکنان در تیم‌های کاری، به آنها امکان رشد و کسب سود از طریق مدیریت بر خویشتن می‌بخشد. در سطح سازمانی نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود. در سطح سازمان نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضاء، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود. با توجه به مطالبی که در بند های بالا گذشت اهمیت و ضرورت پژوهشی با مؤلفه‌های تحقیق حاضر در بیمارستان امام خمینی(ره) شهرستان ارومیه احساس گردید. بنابراین با هماهنگی‌های لازم تحقیق حاضر که به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و کار تیمی در میان کارکنان و پرستاران در سال 94 می‌پردازد به انجام رسید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت اگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر میرمحمد سیدعباس‌زاده که در پالایش داده‌ها و اصلاح مقاله کمک نمودند، بدین‌وسیله تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1. plagiarism	علم‌ربایی
2. Self-plagiarism	خودعلم‌ربایی
3. Duplicate Publication	انتشار مجدد
4. Appropriate Attribution	اسناد مناسب
5. Quoting Directly	نقل‌قول مستقیم
6. Quotation Marks	نشانه نقل‌قول
7. Block Quotation	ستون نقل‌قول
8. Quoting Indirectly	نقل قول غیرمستقیم
9. Proper Acknowledgment	اعلام مناسب
10. Inappropriate Recycling	بازیابی نامناسب
11. Cheating	تقلب
12. Overlapping Data/Publication	همپوشانی داده/انتشار
13. Salami Science	علم تکه‌شده
14. Salami Publication	انتشار تکه‌شده
15. Data Augmentation	افزایش داده
16. Text Recycling	بازیابی متن

Reference

1. Farhud DD. (2008). Scientific misconducting, academic dishonesty, document falsification. Ethics in Science and Technology; 3(3,4): 1-5. (In Persian).
2. Maharati Y, Bromand E, Loghmani H. (6-2014). Ethics in scientific research process. Ethics in Science and Technology; 9(1):1-10. (In Persian).
3. Roig M. (2015). Avoiding plagiarism, self-plagiarism, and other questionable writing practices: A guide to ethical writing. Available at: http://ori.hhs.gov/images/ddblock/plagiarism.pdf. Accessed: 5 Jun 2015.
4. Bouville M. (2008). Plagiarism: words and ideas. Sci Eng Ethics; 14:311–322.
5. Bretag T, Mahmud S. (2009). Self-plagiarism or appropriate textual re-use? J Acad Ethics; 7:193–205.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]

6. Fowler, J E. (2008). Avoiding unintentional plagiarism. Available at: http:// grad.msu.edu/ researchintegrity/docs/Plagiarism_Avoiding_Unintentional_Plagiarism.pdf. Accessed on: 12 July 2015.

7. McDonnell, KE. (2003). Academic plagiarism rules and Esl learning mutually exclusive concepts? Available at: https:// www. american.edu/cas/tesol/pdf/upload/WP-2004-McDonnell-Academic-Plagiarism.pdf. Accessed on: 7 July 2015.

8. Merriam-Webster. (1990). Collegiate Dictionary. Available at: https:// www.merriam-webster.com/ dictionary/plagiarizing. Accessed on: 7 Dec 2016.

9. Helgesson G, Eriksson S. (2015). Plagiarism in research. Med Health Care and Philos; 18:91–101.

10. Mahon JE. (2008). The definition of lying and deception. Available at: http:// plato.stanford.edu/ entries/lying-deception. Accessed on: 7 Jan 2010.

11. Samadi S, Abbasi F, Jalalzade S. (2014). Ethical issues in scientific publications: types and reasons of scientific misconduct in medical research. Ethics in Science and Technology; 9 (2):1-11. (In Persian).

12. Kravitz RL, Feldman MD. (2010). From the editors' desk: Self-plagiarism and other editorial crimes and misdemeanors. J Gen Intern Med; 26(1):1.

13. ICMJE. (2013). Recommendations for the conduct, reporting, editing, and publication of scholarly work in medical journals. Available at: http:// www. icmje.org/ recommendations/ archives/2013_aug_urm.pdf. Accessed on: 23 Jun 2016.

14. Anonymous. (2011). Plagiarism, duplicate publication, and other suspected author, editor, or referee misconduct, SIAM guidelines for journal editorial boards. Available at: https:// www.siam.org/journals/plagiary/Plagiarism_guidelines_Mar2011.pdf. Accessed on: 23 May 2016.

15. Smolcic VS. (2013). Salami publication: definitions and examples. Biochem Med (Zagreb); 23(3): 237–241.

16. Anonymous. (2009). Self-plagiarism: unintentional, harmless, or fraud? Available at: http:// www. thelancet.com/pdfs/journals/lancet/ PIIS0140-6736(09)61536-1.pdf. Accessed on: 2 Aug 2015.

17. Elstein AS, Cadmus C, Pitkin R, Mundy D. (1998). Salami science: are we still allowing it? Available at: http:// www.councilscienceeditors.org/wp-content/uploads/v21n6p200.pdf. Accessed on: 2 Aug 2015.

18. Lose G. (2011). Plagiarism, the international Urogynecological association. Int Urogynecol J; 22:903–904.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3]