

بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه

اکبر امراهی^۱، حسن قلاوندی^{۲*} و مصوم علی‌زاده^{۳***}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران با اخلاق کار اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه انجام شد. با استفاده از روش توصیفی از نوع همبستگی ۱۰۳ نفر از اعضای هیأت علمی با توجه به دانشکده محل خدمت به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها به‌طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های رهبری معنوی فرای و پرسشنامه اخلاق کار پتی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها را متخصصان مدیریت تأیید کردند و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در یک مطالعه مقدماتی در میان نمونه ۳۰ نفری، برای پرسشنامه ویژگی‌های رهبری معنوی $\alpha = 0.933$ و پرسشنامه اخلاق کار $\alpha = 0.893$ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران با کل مؤلفه‌های اخلاق کار به‌جز (روح جمعی و مشارکت در کار) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه‌های بازخورد عملکرد، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و ایمان به کار می‌توانند به‌طور مثبت و معنادار ابعاد اخلاق کاری را پیش‌بینی کنند. بنابراین، با توجه به رهبری معنوی در سازمان می‌توان شاهد افزایش اخلاق کاری در میان اعضای هیأت علمی بود.

کلیدواژه‌ها: رهبری معنوی؛ اخلاق کار؛ اعضای هیأت علمی؛ دانشگاه ارومیه

* نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
amrahi19@gmail.com

** دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

مقدمه

در طلیعه قرن جدید که سازمان‌ها به‌خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلّاقیت‌های کاری احساس می‌شود. سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند توجه خود را معطوف رهبران سازمانی می‌کنند. در واقع ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، معناجویی در کار، نوع دوستی و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است. در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است و پارادایم معنویت نام دارد. لذا وجود رهبری معنوی در نهادهایی مثل دانشگاه‌ها مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی کارکنان است (وکس، ۲۰۰۵).

نگاه اجمالی به تاریخ تحولات علم و فناوری نشان می‌دهد که هرگونه پیشرفت در نهاد علم و معرفت علمی همواره با مناقشه و مجادله‌های اخلاقی همراه بوده است (لاتنور، ۱۹۸۷). با توجه به اینکه انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان است و اخلاق کاری که در محیط فعالیت آن‌ها وجود دارد، بقا و رشد سازمان را به دنبال خواهد داشت، باید رهبری باشد که بتواند فضای سالم در سازمان ایجاد کند تا کارکنان همراه روابط سالم و انسانی در جوّی مشارکت‌آمیز فعالیت کنند. بررسی کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (معیدفر، ۱۳۸۶). بنابراین، لازم است که در مطالعات و پژوهش‌ها به شناسایی عوامل اثرگذار در جهت بهبود و توسعه اخلاق کاری در میان کارکنان بود. و این مهم برای نظام آموزش عالی که در راه توسعه همه جانبه کشور نقش مؤثر بر عهده دارد باید مورد توجه بیش‌تر قرار گیرد، چرا که منابع انسانی می‌تواند مهم‌ترین عامل در جهت پیشبرد و رسیدن به اهداف هر سازمان باشد و هر گونه کاستی و بهره‌وری کم در این سرمایه عظیم می‌تواند توسعه و پیشرفت را به تأخیر بیندازد. با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش سعی شده است رابطه بین رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیأت علمی بررسی شود. در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش توضیح داده می‌شود.

فرای رهبری معنوی را شامل ارزش‌ها و رفتارهایی تعریف کرده که لازم است ذاتاً به ایجاد انگیزه در خود و دیگران منجر شود؛ به طوری که آن‌ها حس بقای معنوی از طریق تماس و عضویت را داشته باشند که مؤلفه‌های چشم‌انداز، عشق به نوع دوستی، امید، ایمان، معناداری، خواستار و عضویت را شامل است (یوسف، ۲۰۱۱). هدف رهبری معنوی^۱ توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آن‌ها را فراهم آورد. در این رابطه بین رهبری و پیرو هیچ قانون مدونی نیست، اصولاً رهبری معنوی در چارچوب قوانین نمی‌گنجد هر چند برای حضور در سازمان‌های امروزی به مشروعیت قانونی نیاز هست، ولی برای رهبری معنوی نیازی نیست. چنین رهبری موجب می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند اهمیت قائل شوند همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغل آن‌ها از نظر سازمان و سایر همکاران اهمیت دارد، این رهبران چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد و موجبات توانمندی تیمی و سازمانی آن‌ها را فراهم می‌کند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت (نرگسیان، ۱۳۸۷). رهبری معنوی را می‌توان به عنوان بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر گرفت. در واقع رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. او این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد: الف) در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان از طریق دیگر همکاران احساس می‌کنند که دارای شغل با اهمیت و معنادار هستند، رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم‌انداز مشترک می‌کند؛ ب) رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی - اجتماعی براساس ارزش‌های انسانی موجب می‌شود که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آن‌ها به وجود آید که سایرین نیز دارای اهمیت هستند و باید از آن‌ها به خاطر شغل شان قدردانی به عمل آید (فری، ۲۰۰۳). کارکنانی که تحت نظر رهبران معنوی مشغول هستند در هر کجایی که فعالیت کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مالی در کار را جستجو می‌کنند، آن‌ها در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی خود هستند. در حقیقت رهبری

معنوی با داشتن زیر مؤلفه‌های چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد باعث توانمندی افراد می‌شود.

چشم‌انداز سازمانی^۱: در واقع رهبری معنوی با ویژگی منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آن‌ها به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیش‌تر افزایش می‌دهند. بنابراین، رهبری معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آن‌ها را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی افراد افزایش خواهد یافت.

عشق به نوع دوستی^۲: رهبر معنوی با رواج فرهنگ نوع دوستی در درون سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند. که این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد شکل گیرد، رهبران به نیازها و علائق کارکنان خود توجه کنند و در نهایت به رشد و توسعه آن‌ها جهت واگذاری اختیار و مسئولیت توجه کنند.

ایمان به کار^۳: این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود.

معناداری^۴: یعنی اهمیت و معناداری کار از دید کارکنان باعث می‌شود که شناخت بیش‌تری نسبت به شغل خود داشته باشند، قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی سازمان را افزایش دهند و در نتیجه برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر آمادگی بیش‌تری داشته باشند.

-
1. Organizational vision
 2. The love to altruism
 3. Faith to work
 4. Significant

عضویت در سازمان^۱: عضویت یعنی احساس داشتن کاری مهم از نظر سازمان و همکاران باعث می‌شود که کارکنان جو اعتماد و صمیمیت را بین خود و همکاران تقویت و توسعه دهند، روابط بین رهبران و کارکنان تسهیل شود و در مجموع کارکنان خود را در فرایند تصمیم‌گیری‌های سازمان شریک و مسئول احساس کنند و به رهبران و سایر همکاران خود در سازمان کمک کنند.

تعهد سازمانی^۲: در حقیقت رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آن‌ها به سازمان می‌شود و حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد.

بازخورد عملکرد^۳: بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت کنند، به کیفیت کار خویش توجه کنند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

اخلاق جمع خُلق و از نظر لغوی به معنای خوبی‌هاست (دهخدا، ۱۳۲۸) در تعریفی دیگر، گفته شده است که اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیدی بصیر قابل درک است (دیلمی آذربایجانی، ۱۳۸۰). اخلاق، به عنوان مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می‌شود (لاوتن، ۱۳۸۱) از نظر دقت اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. رفتار قانونی، ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقررات دارد که نوع عمل فرد را مشخص می‌کند؛ عمدتاً مورد قبول جامعه است؛ لازم‌الاجرا است و در دادگاه‌ها اعمال می‌شود؛ اما اصول اخلاقی بیش‌تر مربوط به رفتارهایی می‌شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد (دقت، ۱۳۷۷). استاد شهید مرتضی مطهری، با در نظر گرفتن نظریه‌های مختلف،

-
1. Membership in organizations
 2. Organizational commitment
 3. Performance feedback

اخلاق کار^۱ را چنین تعریف می‌کند: «فعل اخلاقی، آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد، خواه انسان آن را به خاطر استقلال روح و عقل خویش و خواه به خاطر هوشیاری. همه این نظریه‌ها زمانی باور می‌شود که اعتقاد به خدا و عمل الهی در کار باشد.»

برابر تعریف، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کار نامیده می‌شود. اخلاق کار چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند. اخلاق، هدف‌های ما را در زندگی فردی و اجتماعی تعیین می‌کند (زاهدی، ۱۳۷۹). با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کار، مواردی را که در حوزه این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت‌ها و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیر پولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی روبه پیشرفت و ترقی برشمرد (گل پرور و ناد، ۱۳۹۰).

در نهایت می‌توان بیان کرد که اخلاق کار هنجار فرهنگی است که به انجام‌دادن کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰). و هرگونه مطالعه از فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجار و ارزش، اخلاق کار را نیز طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌توان تحلیل کرد (کریستفر و همکاران، ۲۰۰۸). ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت هستند از:

دلبستگی و علاقه به کار:^۲ آدم دقیقی هستم، کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد، احساس سردی نسبت به کارم دارم، جونمه و کارم، در محیط کار نقش مهم و مؤثری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، در کارم دمدمی مزاج هستم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره در می‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد است، کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم، دل به کار ندارم، فرز نیستم و کارم به کندی پیش می‌رود.

پشتکار و جدیت در کار: میل و رغبت زیادی به کارم دارم، حوصله کار ندارم، آدم

1. workethics
2. Dependable

وظیفه‌شناسی هستم، شیفته کارم هستم، آدم سخت‌کوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، در کارم احساس مسئولیت نمی‌کنم، آدم بی‌مبالاتی هستم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کارم را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خبره‌ای هستم.

روابط سالم و انسانی در محل کار^۱: آدم قدرشناسی هستم، آدم بشاش و خوش رویی هستم، در کارم مراعات دیگران هم می‌کنم، آدم مؤدبی هستم، آدم روراستی هستم، با همکاران رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک کار و یاری‌رسانی برای دیگران هستم، در محل کارم خصومت با فردی یا افرادی دارم، آدم دوست داشتنی و خوش مشربی هستم، آدم میانه روی هستم، آدم خوش برخوردی هستم، آدم گستاخ و خشنی هستم، آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

روح جمعی و مشارکت در کار^۲: در محیط کار آدم سازگار و بسازی هستم، آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم، روحیه جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم، نظم و نظامات را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم، آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم (معیدفر، ۱۳۸۰) مسئله پژوهش حاضر این است، برای اینکه اعضای هیأت علمی اخلاق کار را که شامل مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار و روح جمعی و مشارکت کار را در محیط دانشگاه از خود نشان داده و بتوانند در حل مشکلات متعدد موجود در حوزه‌های مختلف نظام آموزش عالی اعم از ساختاری، آموزشی، پژوهشی (مبتنی بر نیاز بازار کار) و اداری، مؤثر باشند، آیا اعمال ویژگی‌های رهبری معنوی که عبارت هستند از: عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد می‌تواند در بروز رفتارهای مذکور نقشی داشته باشد.

گل پرور و ناد (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار گزارش کردند که اخلاق کاری با وفاداری سازمانی، و رفتار انحرافی در محیط کار دارای رابطه معنادار، وفاداری سازمانی نیز با رفتارهای

-
1. Considerate
 2. Cooperative

انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار بود. نتایج پژوهش شارون (۲۰۰۴) تحت عنوان درک کارکنان از رهبری خدمتگزار: مقایسه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که از نظر آماری رابطه معنادار، قوی و جالب توجهی بین ادراک رهبری خدمتگذار و رضایت شغلی وجود دارد. هالینگس و همکارانش (۲۰۰۲) در پژوهش خود تحت عنوان اخلاق کاری مربیان بزرگ در کشور آمریکا به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و مؤلفه‌های چهارگانه اخلاق کاری (دلبستگی، جدیت، روابط سالم انسانی، روحیه تعاون و مشارکت) همبستگی معنادار وجود دارد. ضیائی و همکارانش (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران که جامعه آماری در پژوهش شامل کارکنان شاغل در دانشگاه تهران است که پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن‌ها این نتایج حاصل شد: بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه عالی معنادار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه عالی معنادار و معکوسی با توانمندسازی وجود دارد. پتی و هیل (۲۰۰۵) پژوهشی تحت عنوان ویژگی‌های اخلاق کاری درک شده توسط ناظران و کارگران انجام داده و به این نتیجه رسیده‌اند که بین فرهنگ کار و محیط کار و ماهیت کار و اخلاق کاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین نوع درک افراد از اخلاق کاری و مؤلفه‌های اخلاق کاری رابطه معناداری وجود دارد.

یوسف (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان رویکرد چند بعدی در رابطه بین رهبری معنوی و رضایت شغلی، یک چهارچوب مفهومی نشان می‌دهد که رهبری معنوی با مؤلفه‌های رضایت شغلی تأثیر مثبتی با یکدیگر دارند؛ به جز ارتباط رهبری معنوی با زیر مؤلفه ارتقاء شغلی. گودسل (۱۹۹۳) در پژوهش خود عوامل مهمی مانند نوع ساختار سازمانی، وظایف مدیریتی، بعد فردی رضایت شغل افراد، سیستم پاداش، خود ارزش و مسئولیت‌پذیری را در اخلاق کاری افراد مؤثر دانسته و رابطه معنادار بین آن‌ها را اثبات کرد. فرای و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد با هدف امتحان اینکه رابطه پویا بین رهبری معنوی و رفاه (تندرستی) معنوی (به عنوان مثال حس تماس و عضویت) و بروندهای کلیدی سازمان در نمونه‌ای از رهبران نظامی در حال ظهور است، با استفاده از مدل معادلات ساختاری

نشان داد که بین رهبری معنوی و چند بعد از برون‌دادهای سازمان شامل تعهد سازمانی و چهار بعد از ابعاد تعهد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش عبارت هستند از:

۱. بین ویژگی‌های رهبری معنوی با کل مؤلفه‌های اخلاق کار رابطه وجود دارد.
۲. بین ویژگی‌های رهبری معنوی و دلبستگی و علاقه به کار رابطه وجود دارد.
۳. بین ویژگی‌های رهبری معنوی و پشتکار و جدیت در کار رابطه وجود دارد.
۴. بین ویژگی‌های رهبری معنوی و روابط سالم و انسانی در محل کار رابطه وجود دارد.
۵. بین ویژگی‌های رهبری معنوی و روح جمعی و مشارکت در کار رابطه وجود دارد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری ۳۵۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری هر یک از دانشکده‌ها، ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه آماری با توجه به حجم آماری از فرمول کوکران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به فرضیه‌های پژوهش از تحلیل واریانس چند متغیره (تحلیل مانوا) و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۱: توزیع نمونه به تفکیک دانشکده محل اشتغال پاسخگویان

دانشکده	آموزش (۱)	علوم	کناررزی	اقتصاد	دانش پزشکی	تربیتی	هنر و مهندسی	تجارت	جمع
فراوانی	۱۵	۱۸	۱۷	۱۰	۱۱	۸	۱۷	۷	۱۰۳
درصد	۱۴/۵۶	۱۷/۴۷	۱۶/۵	۹/۷	۱۰/۶	۷/۷	۱۶/۵	۶/۸	۱۰۰

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

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

الف. پرسشنامه ویژگی‌های رهبری معنوی: برای سنجش ویژگی‌های رهبری معنوی از مقیاس رهبری معنوی استفاده شد که فرای و همکاران (۲۰۰۵) طراحی کرده‌اند. این پرسشنامه مرکب از ۲۵ سؤال بود که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) طراحی شده است. خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور، چشم‌انداز (سؤال‌های ۱ - ۳)، نوع‌دوستی (سؤال‌های ۴ - ۹)، ایمان (سؤال‌های ۱۰ - ۱۲)، معناداری (سؤال‌های ۱۳ - ۱۵)، عضویت (سؤال‌های ۱۶ - ۱۸)، تعهد سازمانی (سؤال‌های ۱۹ - ۲۲) و بازخورد (سؤال‌های ۲۳ - ۲۵) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.933$ گزارش شده است. و پایایی به تفکیک زیر مؤلفه‌ها چشم‌انداز $\alpha = 0.831$ ، نوع‌دوستی $\alpha = 0.901$ ، ایمان $\alpha = 0.899$ ، معناداری $\alpha = 0.881$ ، عضویت $\alpha = 0.926$ ، تعهد سازمانی $\alpha = 0.945$ و بازخورد $\alpha = 0.859$ به دست آمد.

ب. پرسشنامه اخلاق کار: در این بررسی، «اخلاق کار» متغیر وابسته است که از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد، اندازه‌گیری شده است. این شاخص توسط گریگوری سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده است و اعتبار بالایی دارد. این پرسشنامه شامل ۵۰ سؤال بود که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) طراحی شده است. خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور، دلبستگی و علاقه به کار (سؤال‌های ۱ تا ۱۶)، پشتکار و جدیت

در کار (سؤال‌های ۱۷ تا ۲۹)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۳۰ تا ۴۳) و روح جمعی و مشارکت در کار (سؤال‌های ۴۴ تا ۵۰) است. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0.893$ گزارش شده است. و پایایی به تفکیک زیر مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار $\alpha = 0.836$ ، پشتکار و جدیت در کار $\alpha = 0.872$ ، روابط سالم و انسانی در محل کار $\alpha = 0.822$ و روح جمعی و مشارکت در کار $\alpha = 0.900$ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های اصلی پژوهش حاضر در قالب ۵ فرضیه پژوهشی مذکور و به شرح زیر توصیف و تفسیر می‌شود.

فرضیه اول: بین ویژگی‌های رهبری معنوی با کل مؤلفه‌های اخلاق کار رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از ویژگی‌های رهبری معنوی با کل مؤلفه‌های اخلاق کار

ابعاد رهبری معنوی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معناداری	میزان اشتراک	توان آماری
چشم‌انداز سازمانی	۰/۹۲	۱/۷۹	۴	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۵۲
عشق به نوع دوستی	۰/۹۲	۱/۸۱	۴	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۵۳
ایمان به کار	۰/۸۸	۲/۹۸	۴	۰/۰۲	۰/۱۱	۰/۷۷
معناداری	۰/۹۲	۱/۹۷	۴	۰/۱۰	۰/۰۷	۰/۵۷
عضویت در سازمان	۰/۹۰	۲/۵۲	۴	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۶۹
تعهد سازمانی	۰/۳۰	۵۳/۳	۴	۰/۰۰۰	۰/۶۹	۱
بازخورد عملکرد	۰/۸۴	۴/۱۶	۴	۰/۰۴	۰/۵۳	۰/۹۰

در جدول ۲ ضریب F نشان داد که رابطه معناداری بین ایمان به کار ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۱۱٪؛ عضویت در سازمان ($P=0/04$) با میزان اشتراک ۰۹٪ تعهد سازمانی ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۶۹٪؛ بازخورد عملکرد ($P=0/04$) با میزان اشتراک ۵۳٪ با کل مؤلفه‌های اخلاق کار دارد. لذا فرضیه در چهار مورد تأیید می‌شود و توان آماری آنها نیز بالای ۸٪ است که بیان‌کننده کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. رابطه معناداری بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی و معناداری با مؤلفه‌های اخلاق کار وجود ندارد و فرضیه یک در این دو مورد تأیید نمی‌شود.

فرضیه دوم: بین ویژگی‌های رهبری معنوی و دلبستگی و علاقه به کار رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگی‌های رهبری معنوی و دلبستگی و علاقه به کار

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R ¹	R ²	β	t	p
چشم‌انداز سازمانی						۰/۱۳	۱/۳۶	۰/۱۷
عشق به نوع دوستی						۰/۱۱	۱/۱۵	۰/۲۵
ایمان به کار	دلبستگی	۱۶/۴۴	۰/۰۰۰	۰/۷۴	۰/۵۴	-۱/۱۶	-۱/۸۴	۰/۰۶
معناداری	و علاقه					۰/۱۳	۱/۵۸	۰/۱۱
عضویت در سازمان	به کار					۰/۲۱	۲/۱۶	۰/۰۳
تعهد سازمانی						۰/۰۴	۰/۵۸	۰/۵۵
بازخورد عملکرد						۰/۳۴	۳/۹۱	۰/۰۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین رهبری معنوی با دلبستگی و علاقه به کار برابر با ۱۶/۴۴ در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار R² نشان می‌دهد ۵۴٪ از واریانس دلبستگی و علاقه به کار توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که بازخورد عملکرد ($\beta=۰/۳۴$) می‌تواند دلبستگی و علاقه به کار را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

فرضیه ۳: بین ویژگی‌های رهبری معنوی و پشتکار و جدیت در کار رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگی‌های رهبری معنوی پشتکار و جدیت در کار

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R ¹	R ²	β	t	p
چشم‌انداز سازمانی						-۰/۱۲	-۱/۵۹	۰/۱۱
عشق به نوع دوستی						-۱/۱۴	۱/۷۲	۰/۰۸
ایمان به کار	پشتکار و	۳۱/۶۲	۰/۰۰۰	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۰۳	۰/۴۴	۰/۶۵
معناداری	جدیت در					-۱/۱۱	-۱/۶۷	۰/۰۹
عضویت در سازمان	کار					۰/۲۳	۲/۸۹	۰/۰۰
تعهد سازمانی						۰/۷۴	۱۲/۵۶	۰/۰۰
بازخورد عملکرد						۰/۰۳	۰/۴۶	۰/۶۴

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین رهبری معنوی با پشتکار و جدیت در کار ۳۱/۶۲ در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۷۰٪ از واریانس پشتکار و جدیت در کار توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که تعهد سازمانی ($\beta=۷۴$) می‌تواند پشتکار و جدیت در کار را به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

فرضیه ۴: بین ویژگی‌های رهبری معنوی و روابط سالم و انسانی در محل کار رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگی‌های رهبری معنوی و روابط سالم و انسانی در محل کار

p	t	β	R^2	R^1	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۵۲	-/۶۳	-۰/۰۸						چشم‌انداز سازمانی
۰/۹۹	-/۰۰۲	۰/۰۰۰						عشق به نوع دوستی
۰/۰۲	۲/۲۲	۰/۲۶	۰/۱۳	۰/۳۷	۰/۰۰۰	۲/۱۸	روابط سالم و	ایمان به کار
۰/۵۷	-۵۶۵	-۰/۰۶۷					انسانی در	معناداری
۰/۲۱	۱/۲۵	۰/۱۷					محل کار	عضویت در سازمان
۰/۰۱	-۲/۴۰	-۰/۲۴						تعهد سازمانی
۰/۹۳	۰/۰۸	۵/۱۰						بازخورد عملکرد

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین رهبری معنوی با روابط سالم و انسانی در محل کار برابر با ۲/۱۸ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۱۳٪ از واریانس روابط سالم انسانی در محل کار توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که ایمان به کار ($\beta=۰/۲۶$) می‌تواند روابط سالم و انسانی در محل کار شغل را به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

فرضیه ۵: بین ویژگی‌های رهبری معنوی و روح جمعی و مشارکت در کار رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ویژگی‌های رهبری معنوی و روح جمعی و مشارکت در کار

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R ¹	R ²	β	t	p
چشم‌انداز سازمانی						-۰/۲۱	-۱/۵۱	۰/۱۳
عشق به نوع دوستی	روح					۰/۱۷	۱/۲۳	۰/۰۲
ایمان به کار	جمعی و	۱/۲۵	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۱۱	۰/۸۸	۰/۳۷
معناداری	مشارکت					۰/۰۰۹	۰/۰۷۱	۰/۹۴
عضویت در سازمان	در کار					۰/۰۵۲	۰/۳۶	۰/۷۱
تعهد سازمانی						-۰/۱۴	-۱/۴۲	۰/۱۵
بازخورد عملکرد						۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۹۷

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین رهبری معنوی با روح جمعی و مشارکت در کار برابر با ۱/۲۵ که در سطح (P=۰/۲۸) معنادار نیست. مقدار R² نشان می‌دهد ۰/۰۸ از واریانس روح جمعی و مشارکت در کار توسط رهبری معنوی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که عشق به نوع دوستی (β=۰/۱۷) می‌تواند روح جمعی و مشارکت در کار را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های رهبری معنوی (ایمان به کار، عضویت در سازمان، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد)، با کل مؤلفه‌های اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، وجود ویژگی‌های رهبری معنوی در دانشگاه سبب ایجاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود. همچنین تجزیه و تحلیل فرضیه‌های بعدی پژوهش (۲ و ۳ و ۴ و ۵) به ترتیب نشان داد که ویژگی بازخورد عملکرد می‌تواند به طور مثبت و معنادار مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار را پیش‌بینی کند. ویژگی تعهد سازمانی می‌تواند به طور مثبت و معنادار مؤلفه پشتکار و جدیت در کار را پیش‌بینی کند. ویژگی ایمان به کار می‌تواند به طور مثبت و معنادار مؤلفه روابط سالم و انسانی در محل کار را پیش‌بینی کند. و نیز ویژگی عشق به نوع دوستی می‌تواند به طور مثبت و معنادار مؤلفه روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کند. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های ضیایی و همکاران (۱۳۸۷)، گل پرور و نادری (۱۳۹۰)،

هالینگس و ورث و همکاران (۲۰۰۲) و نیز فرای و همکاران (۲۰۱۱) همسو بود، چرا که آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند؛ در واقع می‌توان بیان کرد نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مکمل پژوهش گذشته باشد. بنابراین، می‌توان نتایج را این گونه تبیین کرد که با وجود ویژگی‌هایی مثل تعهد نسبت به چشم‌انداز سازمان، ایمان به چشم‌انداز سازمانی برای بهتر کار کردن کارکنان، توجه واقعی به کارکنان، رازداری و وفاداری در قبال آن‌ها، صادق و بدون غرور بودن، تعیین اهداف چالشی برای سازمان، تلاش و کوشش برای موفقیت سازمان، اهمیت دادن به کار، تلاش برای فراهم کردن بستری که کارکنان احساس کنند عضوی از یک خانواده هستند، تحسین از کارهای خوب کارکنان، بالا بردن کیفیت کاری و مسائلی از این قبیل، در سازمان می‌توان شاهد بود که کارکنان کار و وظایف خود را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، احساس سردی نسبت به کار نداشته باشند، کارآمد و کاری باشند، صادقانه کار کنند، به کار خود اعتقاد داشته باشند، مولد باشند، میل و رغبت زیادی به کار داشته باشند، وظیفه‌شناس و سخت‌کوش باشند، در کار ابتکار و خلاقیت به خرج دهند، بشاش و خوش رو باشند، کمک کار و یاری‌رسان به دیگران باشند، روحیه جمعی در آن‌ها تقویت شود، و در واقع می‌توان بیان کرد میانه رو و مؤدب باشند.

در نهایت در مقام جمع‌بندی می‌توان بیان کرد که رهبران معنوی و ارزش مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آن‌ها به ارزش‌های عمیق درونی آن‌ها معنی می‌دهد. هنگامی که ویژگی‌های رهبری معنوی در سازمان متبلور شود می‌توان با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آن‌ها و توجه به ویژگی‌های انسانی و توسعه روح همکاری در کارکنان، موجبات بهبود اخلاق کاری را در میان کارکنان فراهم آورد. به عبارتی رهبری معنوی با فراهم کردن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می‌دهد که آن‌ها می‌توانند با پشتکار و جدیت در کار ضمن ایجاد علاقه به کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار را گسترش دهند. باید اشاره کرد که چگونگی و نحوه تعیین اهداف و مأموریت‌های دانشگاه و سطح اهداف فردی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که می‌تواند نقش بسیار مهمی در بهبود اخلاق کاری داشته باشد. همچنین باید بیان کرد که رهبری معنوی از طریق رواج فرهنگ نועدوستی در دانشگاه باعث شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی میان افراد شود که این به نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت

افراد و همچنین توسعه اخلاق کاری در افراد شود. این در حالی است اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار باعث می‌شود که افراد خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار از نظر شغلی و تخصصی تقویت و توسعه دهند و موجبات ایجاد علاقه به کار را فراهم آورند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌های مواجه بود که به شرح زیر بودند:

- جامعه آماری پژوهش به اساتید دانشگاه ارومیه مربوط است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر دانشگاه‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.
- روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده و از روش‌های دیگری مثل مصاحبه استفاده نشده است.
لذا پیشنهادات می‌شود:
- تمامی مسئولان در همه حوزه‌های مربوطه فضای مدیریتی و رهبری معنوی ایجاد کنند که موجب دلبستگی و علاقه به کار و به تبع آن رشد خلاقیت و بهره‌وری در حوزه‌های مختلف شود.
- کارکنان در تدوین رسالت‌های و چشم اندازهای دانشگاه مشارکت داده شوند، چرا که این مهم می‌تواند در توسعه اخلاق کاری به ویژه علاقه به کار مؤثر واقع شود.
- در محیط و بستر دانشگاه صفات انسانی پسندیده از جمله نوع‌دوستی، محبت، گذشت و... توسعه یابد، چرا که این صفات باعث لذت‌بخش شدن کار و در نتیجه توسعه روح مشارکت و همکاری و توسعه روابط انسانی سالم در دانشگاه شود.
- در دانشگاه سیستم بازخورد عملکردی مناسبی برای اطلاع کارکنان از فعالیت‌ها جاری برقرار شود تا بتوان در راستای توسعه اخلاق کاری در میان کارکنان گام‌های مؤثر برداشت.
- محیط دانشگاه پذیرای روابط سالم و دوستانه کارکنان باشد تا بتوانند به راحتی با یکدیگر آشنا شوند.
- ایجاد محیط عدالت‌محور که همه افراد در کارها مشارکت داده شوند و شناسایی استعدادهای درخشان که در گرو وجود رهبری معنوی و اخلاق کار در دانشگاه‌هاست.

منابع

- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۷). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش‌های علمی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۲۸). *فرهنگ لغات*، تهران: امیرکبیر.
- دیلمی آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۰). *اخلاق اسلامی*، قم: دفتر نشر معارف.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۹). *مدیریت فراملیتی و جهانی؛ نگرش تطبیقی*، تهران: سمت.
- ضیایی، محمد صادق، نرگسیان، عباس و آبیاقه اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی دانشگاه تهران، *مجله مدیریت دولتی*، شماره اول، صص ۷۳-۸۲.
- طاهری دامنه، محسن، زنجیرچی، سید محمود و نجاتیان، مجید (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره ۲.
- فرال، احمدی (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین رهبری معنوی و رضایت کار با نشاط سازمانی: مطالعه موردی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- گل پرور، محسن و نادى، محمد علی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره ۱، صص ۴۳-۵۳.
- لاوتن، آلن (۱۳۸۱). *مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی*، ترجمه محمدرضا ربیعی مندیجین و حسن گیوریان، تهران: یکان.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰). *بررسی اخلاق کاری و عوامل فردی و اجتماعی نشر برآن*، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۶). *اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال دوم، شماره ۱۴، صص ۵-۱۸.
- نرگسیان، عباس (۱۳۸۷). رهبری معنوی در سازمان معاصر، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۸۹.
- Christopher A.N, Zabel K.L, Jones J.R & Marek P (۲۰۰۸) Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences* 45: 473-477



- Fry, L. W. (2003). toward a theory of Spiritual Leadership; *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp. 693-727.
- Fry, L. W., and Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005). spiritual leadership and army transformation: theory measurement and establishing a baseline; *the leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- God sell G(1993). *The work values of black and white employers*, Pretoria, faculty of arts, university of Pretoria.
- Hollings worth connie, Brewer eknes, & petty. C. Gregory(2002). *work ethic of extension educators*, Tennes university, USA. Petty. C.
- Latour B(1987). *Science in Action*. Combridge: Harvard university press.
- Petty. C. Gregory & Hill. B. 1 Rogers(2005). *work ethic characteristic: perceived work ethic of supervisors*, USA.
- Sharon, D. (2004). *Employee perceptions of servant Leadership: Comparisons by Level and with Job satisfaction and Organizational Commitment*; submitted to Regent University School of Leadership studies INpartial fulfillment of the requirements Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.
- wax, s(2005). *spirituality at work*, jeff Solomon, series Editor.
- Yousef D(2011). Islamic work ethic; a moderator between in a cross- cultural contex. *Personnel Reviw*, 30 (2) (52-169).
- Yusof, J. M.(2011). *A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework*; 2 nd International conference on Business and Economic Research, (2nd ICBER 2011) Proceeding).