

پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان بر اساس مؤلفه‌های «سرمایه معنوی» و «التزام حرفه‌ای»

سامیا دوجی^۱، معصومه باقرپور^{۲*}

چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان بر اساس مؤلفه‌های «سرمایه معنوی» و مؤلفه‌های «التزام حرفه‌ای» در سال ۱۳۹۸ است که به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۲۷۸ نفر از معلمان ابتدایی شهرستان ترکمن است که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۶۲ نفر از معلمان با روش تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه معنوی گل‌پرور، مصاحبی، عابدینی، ادیبی و عبدلی (۱۳۹۴)، التزام حرفه‌ای معلمان ایمانی (۱۳۸۹) و فضیلت‌گرایی سازمانی کمرون، برایت و کازا (۲۰۰۴) است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۱۸ صورت گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و اثرگذاری معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های مشارکت شغلی، پایبندی به ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و وابستگی حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره نیز نشان می‌دهد همه مؤلفه‌ها به جز مؤلفه‌های ارزش‌گرایی معنوی، اهمیت معنویت و وابستگی سازمانی در فضیلت‌گرایی معلمان اثرگذار هستند. مؤلفه خلوت با خدا، اثرگذاری معنوی، پایبندی به ارزش‌های کاری و مشارکت شغلی بیشترین نقش را در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان دارند. بنابراین چنین نتیجه‌گیری می‌شود که با رشد و افزایش سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای معلمان، فضیلت‌گرایی آنان نیز افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: سرمایه معنوی، التزام حرفه‌ای، فضیلت‌گرایی، شهرستان ترکمن

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بندرگز. دانشگاه آزاد اسلامی. بندرگز. ایران.

Samiadavaji@yahoo.com

۲- نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرگز. دانشگاه آزاد اسلامی. بندرگز. ایران.

bagherpour@bandargaziau.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۱

بیان مسئله

یکی از اهداف تعلیم و تربیت در سازمان‌های آموزشی، فراهم کردن شرایط مساعد برای ترویج، حمایت و پرورش فضایل اخلاقی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی بین دانش‌آموزان است که بخش عمده آن‌ها در مدرسه محقق می‌شود. بنابراین آنچه در این بین قابل توجه است این است که مدرسه به‌عنوان مهم‌ترین جایگاه در تحقق اهداف فضایل اخلاقی در دانش‌آموزان، باید خود دارای محیطی سالم، بااخلاق و پویا و به‌عبارتی دارای فضیلت سازمانی باشد (باس^۱، ۲۰۰۰).

مفهوم فضیلت در فرهنگ فارسی معین (۱۳۸۱) به‌معنای رجحان، برتری، مزیت، درجه عالی در فضل، صفت نیکو و فزونی در معرفت و علم آمده است (معین، ۱۳۸۱) و در ادبیات لاتین، این واژه به‌معنای پرهیزکاری یا تعالی و تفوق است (رگو، ویتوریا، مگلهیس، ریبیرو و کانا^۲، ۲۰۱۳). فضیلت یا فضایل، نقش‌های اخلاقی هستند که رفتارها را به‌سوی پایان یک دستور یا نظم اخلاقی ترغیب و راهنمایی می‌کنند (دی‌آراوجو و لویز^۳، ۲۰۱۴). در تحقیقات سازمانی، فضیلت سازمانی به بکارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع‌دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد در سطح فردی و سازمانی اشاره دارد (کمرن^۴، ۲۰۱۰). فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد. به‌بیان دیگر فضیلت در سازمان به‌معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت و بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (ریبریرو، کانا و جسونیو^۵، ۲۰۱۱). محققان ابعاد مختلفی برای فضیلت‌گرایی معلمان سازمان مطرح کرده‌اند؛ اما شناخته‌شده‌ترین نظریه در این خصوص، نظریه کمرن، برایت و کازا^۶ (۲۰۰۴) است. کمرن (۲۰۱۰) یکی از نخستین اندیشمندانی است که در زمینه مفهوم فضیلت‌گرایی معلمان تلاش کرده است. او و همکارانش فضیلت‌گرایی معلمان را دربرگیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی دانسته‌اند که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت‌محور را اشاعه داده و تداوم بخشند. او و همکارانش، پنج بُعد برای فضیلت سازمانی مطرح می‌کنند که متشکل از عوامل «بخشش»، «اعتماد»، «صداقت»، «خوش‌بینی» و «شفقت» است که در ادامه به شرح مختصر هر یک پرداخته خواهد شد.

بخشش بدان معنی است که اشتباهات به‌سرعت بخشیده می‌شوند و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده، مورد استفاده قرار بگیرند. اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات و احترام بر کارکنان و سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند. با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به‌جای موضوعات منفی مانند دروغ، کلاهبرداری،

1- Buss

2- Rego, Vitória, Magalhães, Ribeiro & Cunha

3- de Araújo & Lopes

4- Cameron

5- Riberiro, Cunha & Jesunio

6- Cameron, Bright & Caza

چاپلوسی، نفاق و... ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راستگویی، انصاف، امانت‌داری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند. صداقت نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در بین کارکنان و سازمان شایع است. خوش‌بینی به‌عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود (لاری دشت یاض، مرویان حسینی، راد و شیرزاد، ۱۳۹۵). شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقب یکدیگر هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند (ریبیرو و رگو، ۲۰۰۹).

باتوجه به مطالب بالا، محققان معتقد بودند که فضیلت‌گرایی به‌عنوان یک نیاز بنیادی انسانی، باید بخشی از سازمان باشد و سازمانی که بتواند به همه نیازهای کارکنان توجه داشته باشد و اجازه بروز و ظهور فضیلت‌گرایی معلمان را در محیط کار بدهد، به موفقیت بیشتری دست خواهد یافت (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). اما تا همین اواخر، سازمان‌ها اگرچه از بسیاری از جنبه‌های رقابتی به‌سرعت در حال پیشرفت بودند، ولی متأسفانه توجه اندکی به مباحثی چون اخلاق و فضیلت‌گرایی معلمان داشتند. همچنین فضیلت سازمانی در بسیاری از پژوهش‌های علمی به‌ویژه مطالعات سازمانی مغفول مانده بود. در فعالیتهای مدیریتی نیز توجه چندانی به آن نشد (کلیفتون و هارتر^۱، ۲۰۰۳). همچنین در مدارس نیز به‌عنوان نوعی سازمان، سازمان‌هایی که مهم‌ترین مراکز تعلیم و تربیت فرزندان آینده جامعه به‌شمار می‌روند، از این قاعده مستثنی نبوده و بحث فضیلت در مدارس هم کمتر مورد توجه بود که این خود باعث بروز رفتارهای نامطلوب یا منفی در میان مدیران و معلمان نظیر سوءاستفاده از دانش‌آموزان، روابط نامناسب مالی، کم‌کاری، به‌روز نبودن اطلاعات در تدریس و... می‌شد و این نه‌تنها در عملکرد مدرسه تأثیرگذار بود، بلکه با تأثیرگذاری بر دانش‌آموزان، فضای آموزش و تربیت در مدارس، اعتماد جامعه و سایر نهادها را نسبت به مدارس و نظام آموزشی خدشه‌دار می‌کرد (پورعزت و قلی‌پور، حیدری، ندیر خانلو و سعیدی‌نژاد، ۱۳۹۱). یکی از راه‌های پیشگیری از این رفتارها، حرکت به‌سوی فضیلت‌گرایی معلمان در مدارس است (وتستون^۲، ۲۰۰۵).

امروزه به‌نظر می‌رسد با وجود تلاش‌های فراوان برای ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها، مفهوم فضیلت‌محوری در سازمان‌ها به‌شدت رنگ باخته یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی است که فعالیت‌ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت‌محور اثربخش نبوده است (احمدزاده، سالارزهی و یعقوبی، ۱۳۹۲). به‌عبارت دیگر در شرایط کنونی، رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌های مختلف به‌وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در سازمان‌ها، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و... به کرات در سازمان‌های کشورهای جهان سوم و به‌خصوص ایران مشاهده می‌شود (نجف‌بیگی، موسی‌خانی، دانشفرد، دلاور و همراهی، ۱۳۹۳).

1- Clifton & Harter

2- Whetstone

تحقیقات گسترده‌ای در ارتباط با عوامل مؤثر و مرتبط بر فضیلت‌گرایی معلمان در سازمان انجام شده است. مرور پژوهش‌های پژوهشگران نشان می‌دهد که عوامل متعددی همچون به‌روری، تعهد عاطفی، دلبستگی سازمانی، عملکرد سازمانی، وفاداری شغلی، رفتار شهروندی، شخصیت، سرمایه روان‌شناختی، جو روان‌شناختی، مسئولیت اجتماعی، خلاقیت، رضایت شغلی و امنیت شغلی بر فضیلت سازمانی تأثیرگذار است (دانیایی‌فرد، امراللهی و فانی، ۱۳۹۴). بنابراین دو موضوع حائز اهمیت که می‌توان در رابطه عوامل مؤثر و مرتبط با فضیلت‌گرایی معلمان در مدارس در نظر گرفت، سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای معلمان است.

سرمایه معنوی بدین معنی است که منبع لایزال الهی و عمل به دستورات خالق بی‌بدیل هستی در پیوند با باورها و رفتارهای انسان، نیرویی زاینده، پویا، هدایت‌گر و تنظیم‌گر همچون یک منبع سرمایه‌ای را به انسان عطا می‌کند که می‌توان به آن «سرمایه معنوی» اطلاق کرد (یوسف^۱، ۲۰۱۱).

از منظر علامه طباطبایی، حیات معنوی، حیات قرب و مشاهده است که شرط آن بندگی و اخلاص در بندگی است (طباطبایی، ۱۳۸۹). حیات ظاهری همین خوردن و خوابیدن است و حیات معنوی، انجام دادن اعمالی است که در آن‌ها مشاهده حق و تقرب به خدا باشد (احمدی و توره، ۱۳۹۶). براساس آموزه‌های دین اسلام، سرمایه معنوی می‌تواند دارای مؤلفه‌های چندگانه‌ای باشد. در دین مبین اسلام سرمایه معنوی می‌تواند باعث شود تا افراد در لحظات مواجهه با مشکلات با تکیه بر منبع لایزال ارزانی شده توسط خداوند، مقاومت و پشتکار بیشتری از خود نشان دهند و در زمان مواجهه با مصائب، شکیباتر و صبورتر شوند (شمالی^۲، ۲۰۱۰). انسان فطرتاً به سمت کمال گرایش دارد و برای رسیدن به کمال مطلق آفریده شده است؛ زیرا هر چه در مسیر کمال پیش می‌رود خواهان به‌دست آوردن درجات بالاتری از آن است. وجود بی‌نهایت کمال مطلق - براساس تعلیم دین اسلام - وجود خداوند متعال است. بنابراین کمال انسان و مطلوب نهایی او در هر چه نزدیک‌تر شدن به سرچشمه هستی و قلب پروردگار است. آیات قرآن و روایات معصومین نیز شاهد گویایی بر این مطلب هستند. خداوند در قرآن کریم بالاترین درجات کمال بنده را لقاء پروردگار و بازگشت به سوی حق معرفی کرده است: «یا ایته‌ا النفس المطمئنه ارجعی الی ربک راضیه مرضیه فادخلی فی عبادی، و ادخلی جنتی» (فجر، ۳۰-۲۷).

معنویت و سرمایه معنوی افراد بر فضیلت‌گرایی معلمان تأثیر بسزایی دارد. زیرا سرمایه معنوی بسان هر سرمایه دیگر، بستری برای پیشروی به سوی اهداف، اطمینان، آرامش و تلاش هدفمند محسوب می‌شود. وجود چنین دل‌بستگی‌ای در افراد به‌خوبی قادر به ایجاد پایگاهی امن برای آن‌ها می‌شود تا از آن طریق با تلاش و پشتکار برای اهدافی غایت‌نگرانه و فراجاهانی به سوی دنیایی بهتر، سرشار از آرامش، صلح و اخلاقیات حرکت کنند. به‌همین دلیل تسلط یک فضای معنوی مبتنی بر توجه دائمی به آفریدگار جهان هستی، سرمایه‌ای گران‌بها و ارزشمند برای افراد و سازمان‌ها برای رسیدن به فضیلت و اخلاق‌گرایی به حساب می‌آید. زیرا فضیلت

1- Yusuf

2- shomali

به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی برمی‌گردد که بیانگر خوبی‌های معنوی و اخلاقی‌اند (کمرن، ۲۰۱۰). به عبارتی با فضیلت بودن یعنی نهادینه‌سازی قوانین معنوی و اخلاقی که ایجادکننده تعادل اجتماعی‌اند (مانز، ۲۰۰۸). در حمایت از سرمایه معنوی، شواهد پژوهشی در دسترس نشان می‌دهند معنویت و معنویت‌گرایی عامل مهم و اساسی برای بخشش، گفتار و کردار نیک، سلامتی و بهزیستی، صبر و پشتکار، اعتماد، نوع‌دوستی و به عبارتی فضیلت‌گرایی است (گل‌پرور، دارای و خیاطان، ۱۳۹۳). به این معنی که سرمایه معنوی به انسان این توانایی را خواهد داد تا اخلاقیات را درون خود نهادینه کند و آن را به سازمان تسری داده، باعث گسترش اخلاقیات و فضیلت‌گرایی معلمان در سازمان شود (حسینی، موسوی، عابدی و صیادطلایی، ۱۳۹۰). بنابراین معنویت بخش جدایی‌ناپذیر اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت آدمی به ارزش‌های مثبت و مطلوب تمایل دارد (چراغیان، خانی، زارعی و مرادیان، ۱۳۹۴).

از طرف دیگر، یکی دیگر از متغیرهای بسیار مهمی که ممکن است بر فضیلت‌گرایی معلمان مدارس اثرگذار باشد، التزام حرفه‌ای معلمان است. به گفته صاحب‌نظران، التزام و تعهد حرفه‌ای در سازمان یکی از مسائل مهم انگیزشی است که براساس آن فرد به‌شدت هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت می‌کند، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (مایر و هرس کویتس^۱، ۲۰۰۱). فطرت انسان به ارزش‌های مثبت تمایل دارد و این موجب تعهد بیشتر به کار و سازمان خواهد شد. در واقع فرد در قبال سازمان احساس مسئولیت می‌کند.

باتوجه به مطالب ذکر شده می‌توان انتظار داشت که تعهد و التزام حرفه‌ای بر روی فضیلت‌گرایی معلمان تأثیر مثبتی داشته باشد. حسن‌زاده ثمرین و همکاران در تحقیقی باعنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی»، نشان داده‌اند که با افزایش سرمایه اجتماعی (تعهد و التزام)، فضیلت سازمانی ارتقاء و بهبود می‌یابد (حسن‌زاده ثمرین، همتمی نوع‌دوست، نیکرو و گورایی، ۱۳۹۳). بنابراین باتوجه به نقش تعهد و التزام حرفه‌ای در بهبود فضیلت سازمانی، امروزه مدارس فضیلت‌گرا بیش از پیش نیازمند نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست. در این بین، یکی از مهم‌ترین عوامل و زمینه‌های مورد بررسی، تعهد سازمانی و التزام حرفه‌ای معلمان است (حسینی، مصطفی‌نژاد و شهودی، ۱۳۹۴). التزام حرفه‌ای به‌مثابه یکی از انواع تعهد، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از افراد و مدیران را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کنن و پیلا^۲، ۲۰۰۸). التزام حرفه‌ای به‌عنوان احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه تعریف شده است (سانتوس^۳، ۱۹۹۸). التزام حرفه‌ای را تعیین هویت با حرفه و دلبستگی به حرفه دانسته و آن را با

1- Manz

2- Mayer & Herskovits

3- Kannan & Pillai

4- Santos

سه ویژگی توصیف کرده‌اند: اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد براساس اعتقادات خود فرد و میل به نگهداری اعضاء در آن حرفه. همچنین برخی محققان در تعریف التزام حرفه‌ای، درگیر شدن فرد یا گروهی از افراد را در یک سازمان که دارای یک حرفه هستند، بیان کرده‌اند (بلاو، ۱۹۹۹). در زمینه پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور نیز باید گفت ناستی‌زایی و غمشادزهی (۱۳۹۸) براساس یافته‌ها در پژوهش خود بیان کرده‌اند که اثر مستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی، اثر مستقیم معنویت در کار بر وفاداری سازمانی و اثر مستقیم وفاداری سازمانی بر دل‌بستگی شغلی معنی‌دار بود. کریمی و ترکیان (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود با عنوان «مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان)» نشان داده‌اند که بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بلاغت و عطاری (۱۳۹۸) نشان داده‌اند که کارمندان اداره آموزش و پرورش زاهدان در دو ناحیه به میزان بالایی به رفتارهای اخلاقی پایبند هستند، توفیق‌طلبی کم‌تر از متوسط و وجدان کاری بالایی دارند. بین پایبندی به رفتارهای اخلاقی با توفیق‌طلبی و وجدان کاری رابطه معناداری مشاهده نشد. اما بین توفیق‌طلبی با وجدان کاری رابطه معنادار و مثبت دیده شد. قنبری و اسکندری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارتباط رهبری فضیلت‌گرا با یادگیری سازمانی: تبیین نقش واسطه‌ای استقلال شغلی معلمان» نشان داده‌اند که اثر مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر استقلال شغلی و یادگیری سازمانی، مثبت و معنادار است. به‌علاوه اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر یادگیری سازمانی معلمان با میانجی‌گری استقلال شغلی، مثبت و معنادار است. از این نتایج چنین استنباط می‌شود که مدیران مدارس می‌توانند با به‌کارگیری سبک رهبری فضیلت‌گرا و دادن استقلال شغلی، سبب ارتقای یادگیری سازمانی معلمان شوند. تابلی، مرادی‌شهر، ایران‌نژاد و پاریزی (۱۳۹۶) در پژوهش خود، رابطه مثبت و معنی‌دار بین هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی با فضیلت سازمانی را تأیید کرده‌اند. بهپور، شیرازی و محمدی‌شهرودی (۱۳۹۶) نیز نشان داده‌اند که هوش معنوی بر مثبت‌اندیشی - که یکی از مؤلفه‌های فضیلت‌گرایی معلمان است - مؤثر بوده است. قربان‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیق خود بیان کرده است که معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد.

بنابراین باتوجه به پیشینه مطالعاتی، تحقیقات صورت گرفته در زمینه موضوع مورد بررسی، اندک است و تحقیق مناسب و مرتبط با این موضوع کمتر انجام گرفته است. بر همین اساس بررسی و اطلاع از میزان بررسی رابطه سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس و عوامل مرتبط در آن می‌تواند چشم‌انداز روشنی را از لحاظ برنامه‌ریزی برای به‌کارگیری افراد مستعد و توانمند در مقابل دید مدیران این سازمان قرار دهد.

برهمن اساس پژوهش حاضر هدف کلی بررسی رابطه بین سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان و دو هدف جزئی «تعیین رابطه مؤلفه‌های سرمایه معنوی (ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیرگذاری معنوی) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن» و «تعیین رابطه مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای (مشارکت شغلی، پایبندی به ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و مؤلفه وابستگی حرفه‌ای) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن را مد نظر قرار داده است. فرضیه‌هایی که این پژوهش درصدد بررسی آن است، شامل یک فرضیه اصلی و دو فرضیه فرعی است. فرضیه اصلی این است که بین سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه وجود دارد. وجود رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی (ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیرگذاری معنوی) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن و رابطه بین مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای (مشارکت شغلی، پایبندی به ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و مؤلفه وابستگی حرفه‌ای) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن، فرضیه‌های فرعی این پژوهش هستند.

باتوجه به مطالب ذکر شده و بیان اهداف و فرضیه‌های پژوهش، مسئله پژوهش از این منظر قابل بیان است که دانش موجود در مورد رابطه توأم سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس تاکنون مورد توجه قرار نگرفته و در این زمینه تحقیقی برای بررسی رابطه آن‌ها نگاشته نشده است. بنابراین این پژوهش به بررسی رابطه سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس در سال تحصیلی ۱۳۹۸ می‌پردازد و سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا رابطه معناداری بین سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۲۷۸ نفر از معلمان (۱۲۱ معلم مرد و ۱۵۷ معلم زن) ابتدایی شهرستان ترکمن بود. براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۶۲ نفر از معلمان (۷۱ معلم مرد و ۹۱ معلم زن) به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای - که طبقات را جنسیت تشکیل می‌دهد - انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن به دو گروه جنسیتی مرد و زن تقسیم شدند، سپس از هر گروه به نسبت افراد جامعه در آن طبقه، نمونه مناسب انتخاب و پرسش‌نامه‌ها بین این افراد پخش و داده‌های لازم جمع‌آوری شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامه استاندارد سرمایه معنوی گل‌پرور، مصاحبی، عابدینی، ادیبی و عبدلی (۱۳۹۴) که شامل ۲۱ سؤال با هدف بررسی سرمایه معنوی در چهار بعد است. این ابعاد به تفکیک سؤالات شامل: بعد ارزش‌گرایی معنوی (۱-۶)، خلوت با خدا (۷-۱۲)، اهمیت معنویت (۱۳-۱۸) و تأثیرگذاری معنوی (۱۹-۲۱) است. روش نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت (از «در حد بسیار کم» ۱ تا «در حد بسیار زیاد» ۵) است. در پژوهش داخلی گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴)، روایی صوری این پرسش‌نامه توسط اساتید راهنما و مشاور و برخی اساتید رشته علوم تربیتی تأیید

شده است و پایایی کل آن نیز براساس روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ به دست آمده که مبین مطلوب بودن پایایی پرسشنامه است.

پرسشنامه استاندارد التزام حرفه‌ای معلمان توسط ایمانی (۱۳۸۹) طراحی شده که شامل ۴۰ سؤال و ۴ بعد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی است. روش نمره‌گذاری پرسشنامه نیز براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱) تنظیم شده است. روایی صوری این پرسشنامه در پژوهش ایمانی (۱۳۸۹) توسط اساتید راهنما و مشاور و برخی اساتید رشته علوم تربیتی تأیید شده است و پایایی آن نیز در همین پژوهش از طریق ضریب آلفای کرونباخ نمره کل برای پرسشنامه ۰/۸۵ گزارش شد که مبین مطلوب بودن پایایی است.

پرسشنامه استاندارد فضیلت‌گرایی سازمانی (مدارس) کمرون، برایت و کازا (۲۰۰۴) طراحی شده و دارای ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه است که تفکیک مؤلفه‌ها و سؤالات مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها شامل: (خوش‌بینی سازمانی، ۳-۲-۱)، (اعتماد سازمانی، ۴-۵-۶)، (دلسوزی سازمانی، ۷-۸-۹)، (انسجام سازمانی، ۱۰-۱۱-۱۲) و (بخشش سازمانی، ۱۳-۱۴-۱۵) است. روش نمره‌گذاری پرسشنامه نیز براساس مقیاس چهار درجه‌ای طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است. به این ترتیب که شیوه نمره‌گذاری آن از ۱- خیلی کم، ۲- کم، ۳- متوسط، ۴- زیاد و ۵- خیلی زیاد است. روایی صوری این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید شد. همچنین پایایی پرسشنامه در پژوهش ریبریرو، کانا و جسونیو (۲۰۱۱) براساس روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و در پژوهش مشبکی و رضایی (۱۳۹۳) نیز ۰/۹۲ گزارش شد که مبین مطلوب بودن پایایی پرسشنامه بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. همچنین در آمار استنباطی پس از اطمینان از وضعیت نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف اسمرینوف، برای تأیید یا ناپدید نشدن فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی گام به گام با استفاده از نسخه ۱۸ بسته نرم‌افزاری در علوم اجتماعی^۱ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج بررسی توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها به تفکیک سن معلمان نشان داد که از مجموع ۱۶۲ نمونه جمع‌آوری شده، ۱۴ درصد از معلمان در گروه سنی زیر ۲۹ سال، ۶۴ درصد بین ۳۰ تا ۳۹ سال و ۲۲ درصد در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال قرار داشتند. همچنین نتایج حاصل از سطح تحصیلات معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بندر ترکمن نشان داد ۵ نفر معادل (۳/۱٪) از معلمان دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۱۳ نفر معادل (۶۹/۸٪) معلمان دارای مدرک کارشناسی، ۴۳ نفر معادل (۲۶/۵٪) از معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ نفر معادل (۰/۶٪) از معلمان دارای مدرک دکتری بودند. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات معلمان،

در مقطع کارشناسی و کمترین فراوانی مربوط به مقطع دکتری مشاهده شد. بنابراین می‌توان بیان داشت که تجمع فراوانی تحصیلات معلمان در مقطع کارشناسی است.

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه معنوی و التزام حرفه ای با فضیلت‌گرایی معلمان

شاخص آماری	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (α)
مهارت‌های مدیریتی و سرمایه معنوی	۱۶۱	**۰/۵۵۶	۰/۰۰۱
مهارت‌های مدیریتی و فضیلت‌گرایی	۱۶۱	۰/۰۵۸	۰/۰۴

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی تحقیق طبق جدول ۱ نشان داد باتوجه به ضریب همبستگی و مقدار سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، بین سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان

شاخص آماری	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (α)
ارزش‌گرایی معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	**۰/۴۴۳	۰/۰۰۱
خلوت با خدا با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	**۰/۵۷۳	۰/۰۰۱
اهمیت معنویت با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	**۰/۴۰۱	۰/۰۰۱
تأثیرگذاری معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	**۰/۵۲۷	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی اول طبق جدول ۲ نشان داد که باتوجه به مقدار ضریب همبستگی و مقدار sig که کمتر از $\alpha=۰/۰۵$ است، بین مؤلفه‌های ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیرگذاری معنوی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان براساس مؤلفه‌های سرمایه معنوی

مدل متغیرها	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		آماره‌های چند هم‌خطی	
	B	خطای استاندارد	Beta	t مقدار	معناداری	میزان تحمل
مقدار ثابت	۱/۰۹۰	۰/۳۹۲	-	۲/۷۸۲	۰/۰۰۶	
ارزش‌گرایی معنوی	۰/۱۰۲	۰/۱۱۹	۰/۰۸۵	۰/۸۶۱	۰/۳۹۰	۰/۴۲۴
خلوت با خدا	۰/۴۵۱	۰/۱۲۱	۰/۴۰۱	۳/۷۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵۴
اهمیت معنویت	-۰/۰۶۹	۰/۱۲۹	-۰/۰۵۳	-۰/۵۳۹	۰/۵۹۱	۰/۴۳۱
تأثیرگذاری معنوی	۰/۲۰۵	۰/۱۰۶	۰/۲۰۱	۱/۹۳۵	۰/۰۵۵	۰/۳۸۰

همچنین تحلیل رگرسیون پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ترکمن براساس مؤلفه‌های سرمایه معنوی معلمان طبق جدول ۳ نشان داد که مؤلفه‌های خلوت با خدا و تأثیرگذاری معنوی توان پیش‌بینی معناداری برای فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن دارند. مؤلفه خلوت با خدا بالاترین بتا (۰/۴۰)، به نسبت دیگر مؤلفه‌ها، قدرت بالاتری در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن دارد. هر چند مؤلفه تأثیرگذاری معنوی با بتای (۰/۲۰) تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن گذاشته است.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان

شاخص آماری	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (α)
مشارکت شغلی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	***۰/۱۲	۰/۰۴
پایبندی به ارزش کار با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	***۰/۱۸	۰/۰۰۱
وابستگی سازمانی با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	***۰/۱۱	۰/۰۳
وابستگی حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس	۱۶۱	***۰/۰۵۳	۰/۰۵

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی دوم طبق جدول ۴ نشان داد که باتوجه به مقدار ضریب همبستگی و مقدار sig که کمتر از $\alpha=۰/۰۵$ است، بین مؤلفه‌های مشارکت شغلی، پایبندی به

ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و وابستگی حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان براساس مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای

مدل متغیرها	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		مقدار t	معناداری	آماره‌های چند هم‌خطی	
	B	خطای استاندارد	Beta				میزان تورم	واریانس
مقدار ثابت	۳/۷۴۷	۰/۴۶۳	-		۸/۱۰۰	۰/۰۰۱		
وابستگی حرفه‌ای	۰/۶۹۳	۰/۳۳۶	۰/۵۰۱		۲/۰۶۰	۰/۰۴	۰/۰۹۳	۷/۷۳۱
وابستگی سازمانی	۰/۶۳۱	۰/۴۲۱	۰/۴۱۳		۱/۴۹۸	۰/۱۳	۰/۰۷۲	۸/۸۱۱
پایبندی به ارزش‌های کاری	۱/۶۰۱	۰/۴۸۲	۱/۲۷۳		۳/۳۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	۹/۶۰۷
مشارکت شغلی	۱/۲۱۳	۰/۴۶۵	۰/۹۷۲		۲/۶۱۱	۰/۰۰۱	۰/۰۴۰	۸/۱۰۹

همچنین تحلیل رگرسیون پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ترکمن براساس مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای معلمان طبق جدول ۵ نشان داد که مؤلفه وابستگی سازمانی با سطح معناداری بالای ۰/۰۵ از مدل رگرسیون حذف و هیچ سهمی در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن ندارد. مؤلفه‌های پایبندی به ارزش‌های کاری، مشارکت شغلی و وابستگی حرفه‌ای توان پیش‌بینی معناداری برای فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن را دارند. مؤلفه‌های پایبندی به ارزش‌های کاری و مشارکت شغلی با بالاترین بتا، قدرت بالاتری در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ترکمن دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی تحقیق نشان داد با توجه به مقدار ضریب همبستگی و سطح معناداری که کمتر از ۵ صدم است، بین سرمایه معنوی و التزام حرفه‌ای معلمان با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش‌های بلاغت و عطاری (۱۳۹۱) مبنی بر پایبندی و تعهد کارکنان به رفتارهای اخلاقی و همچنین معناداری و رابطه مثبت بین توفیق‌طلبی و وجدان کاری آن‌ها همسو بود. به‌همین ترتیب با یافته‌های پژوهش تابلی، مرادی‌شهر، ایران‌نژاد و پاریزی (۱۳۹۶) مبنی بر رابطه مثبت و معنی‌دار بین هوش معنوی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی با فضیلت سازمانی و همچنین با یافته‌های مطالعات حسنی، مصطفی‌نژاد و شهودی (۱۳۹۴) که به مطالعه نقش تعهد و التزام حرفه‌ای در بهبود فضیلت سازمانی پرداختند و به ضرورت نیروی انسانی متعهد در مدارس فضیلت‌گرای امروزی تأکید داشتند، همسو بود.

به‌طور کلی وجود سرمایه معنوی در سازمان به سبب کمک به افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنوی آن‌ها، ممکن است تقریباً به صد هزار ساعت زندگی کاری این افراد معنا و جهت ببخشد و کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها و مسائل‌شان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد. این امر سبب می‌شود تا چنین کارکنانی در محیط کار، از خود رفتارهای اخلاقی نشان دهند. بنابراین می‌توان گفت اگر چه سرمایه معنوی ناشی از روابط بین افراد است، اما این روابط بر مبنای ارزش‌ها، باورها، اعتماد، ارتباط متقابل و سایر ویژگی‌های ارزش‌های اخلاقی سازمانی شکل می‌گیرد (بنی‌سی و فرهودی، ۱۳۹۷). از طرفی یافته‌ها نشان داد التزام حرفه‌ای معلم، ارتباط مثبتی با رفتار فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی دارد که رفتار اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین این وظیفه مدیران مدارس است که با ایجاد شرایط مناسب در مدرسه سبب دل‌بستگی و ارتباط عمیق درونی کارکنان با مدرسه شوند. هرچه ارتباط و تعهد معلمان با مدرسه افزایش پیدا کند، معلمان رفتارهای غیراخلاقی کمتری از خود در مدرسه نشان می‌دهند.

در نهایت می‌توان گفت که افزایش رفتار اخلاقی یک پایان نیست؛ بلکه رفتار اخلاقی نیز منجر به افزایش رفتارهای اخلاقی دیگری مانند رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. رفتار اخلاقی همچنین سبب نهادینه شدن رفتارهای مطلوب مورد نیاز مدیران و معلمان در مدرسه خواهد شد. صاحب‌نظران معتقدند التزام حرفه‌ای به کار و شغل به معنای ارتباط و دل‌بستگی شخصی با سازمان است و به نظر می‌رسد که تعامل اجتماعی بین کارمند و سازمان، دست‌کم در یک بخش بر مبنای بعضی ارزش‌های مشترک است و همچنین بیان می‌کنند که تعهد سازمانی بر پایه ارزش‌های مشترک و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود. بر این اساس آن‌ها پیشنهاد می‌کنند کارکنانی برگزیده شوند تا خود را نسبت به سازمان متعهد بدانند؛ چرا که این خود به‌طور منطقی به رفتار اخلاقی از سوی کارکنان منجر خواهد شد. تعهد سازمانی به معنی اینکه کارکنان در سازمان احساس امنیت می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و خود را عضو مؤثر و متعلق به سازمان می‌دانند و در نتیجه تفسیر مثبتی از سازمان ارائه می‌دهند. در این صورت کارهایی که به آن‌ها واگذار می‌شود، به صورت صحیح انجام می‌دهند و ارتباط همبستگی مثبتی با سایر کارکنان و مدیران سطوح مختلف دارند. تعهد سازمانی از عوامل مختلف از جمله باور و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل کارکنان به تلاش و تمایل قوی برای ماندن در سازمان تشکیل شده است (کریمی و ترکیان، ۱۳۹۸).

بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و با توجه به مقدار ضریب همبستگی و سطح معناداری که کمتر از ۵ صدم است، مورد تأیید قرار گرفت. به‌طور مشخص، یافته‌های حاصل از این فرض پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی (ارزش‌گرایی معنوی، خلوت با خدا، اهمیت معنویت و تأثیرگذاری معنوی) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

علاوه بر این، نتایج داده‌ها از تحلیل متغیرها در آزمون رگرسیون نیز نشان داد که مؤلفه ارزش‌گرایی معنوی و اهمیت معنویت با سطح معناداری بالای ۰/۰۵ از مدل رگرسیون حذف و هیچ سهمی در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن ندارد. اما مؤلفه‌های خلوت با خدا و تأثیرگذاری معنوی توان پیش‌بینی معناداری برای فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن دارند. مؤلفه خلوت با خدا با بالاترین بتا (۰/۴۰)، قدرت بالاتری در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن دارد. هر چند مؤلفه تأثیرگذاری معنوی با بتای (۰/۲۰) تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن گذاشته است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش بهپور، شیرازی و محمدی شهرودی (۱۳۹۶) نشان داد که هوش معنوی بر مثبت‌اندیشی - که یکی از مؤلفه‌های فضیلت‌گرایی معلمان است - مؤثر است. قربان‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیق خود بیان کرده است که معنویت در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد. نتایج پژوهش حاضر از این نظر نیز با تحقیق قربان‌زاده مطابقت دارد. براین‌اساس با ورود معنویت و خدا به عرصه سازمان‌ها، اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکردها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود.

باتوجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استدلال کرد که با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد. معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به‌دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد. انگیزه درونی بالا هم به‌طور مستقیم یا از طریق افزایش اشتیاق در کارکنان، سبب انجام مطلوب وظایف محوله و حتی رفتارهایی فراتر از وظایف شغلی می‌شود. بنابراین فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده، فعالیت‌ها و اعمال خود را سازماندهی کرده و تا جایی که بتواند نقش خود را به‌خوبی و به‌طور صحیح انجام خواهد داد. در جوامعی که بیشتر مردم دین‌دارند و با نظر به رویکردی که معنویت را در پیروی از دینی خاص می‌داند، امکان تقویت معنویت در سازمان‌ها و محیط کار بیشتر است و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌یابد. اگر معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن احساس کنند خدا بر امور آن‌ها نظارت دارد، آنگاه از موقعیت‌های سودجویی و بهره‌برداری نادرست فراهم شده، به‌دلیل ترس از خدا دوری می‌کنند و اگر فرصتی برای تخریب دیگران فراهم شود، اقدامی انجام نخواهند داد. در واقع چون خداوند را ناظر بر فکر و اندیشه خود می‌دانند، حتی فکر انجام کار ناصواب را نکرده و ارزش‌های معنوی در محیط کار برایشان بسیار مهم، محترم و ارزشمند خواهد شد؛ در این صورت میزان رفتار اخلاقی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن نیز افزایش می‌یابد (براهیم‌پور، ۱۳۹۶). از آنجاکه یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت‌سازمانی است که باعث ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان شده و زمینه شکوفایی روابط متقابل اثربخش را فراهم می‌کند، می‌تواند به سلوک مؤثر در زندگی شخصی و اجتماعی و احساسات مرتبط با بهزیستی

منجر شود و انسان را در درک ظرفیت‌های طبیعی خود قادر کند. این امر می‌تواند به نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان و ارزش‌های آن منجر شود. در سازمان‌های آموزشی و مدارس، تعامل مثبت و دوستانه معلمان با یکدیگر و مدیر مدرسه از اهمیت بسیاری برخوردار است. در فضایی آکنده از صداقت، بخشش و اعتماد، معلمان روحیه بالاتری دارند که این امر به نوبه خود در تعامل معلم و دانش‌آموز نیز اثرگذار است و باعث می‌شود معلمان از انجام وظایف خود لذت ببرند (کریمی و ترکیان، ۱۳۹۱).

بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و با توجه به مقدار ضریب همبستگی و سطح معناداری که کمتر از ۵ صدم است، مورد تأیید قرار گرفت و به‌طور مشخص یافته‌های حاصل از این فرض پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای معلمان (مشارکت شغلی، پایبندی به ارزش‌های کاری، وابستگی سازمانی و مؤلفه وابستگی حرفه‌ای) با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، براساس نتایج داده‌ها از تحلیل متغیرها در آزمون رگرسیون مشاهده می‌شود که مدل تأثیر مؤلفه‌های مشارکت شغلی و پایبندی به ارزش‌های کاری، مؤلفه وابستگی حرفه‌ای با فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی نشان‌دهنده این است که مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها (۰/۳۷) است. ضمناً ضریب تشخیص بیان می‌کند که ۱۴ درصد تغییرات فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن به مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای معلمان وابسته است. با توجه به معنادار بودن آزمون (f) در سطح معناداری کوچک‌تر از (۰/۰۱) می‌توان نتیجه گرفت که اعتبار تحلیل رگرسیون در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی براساس مؤلفه‌های التزام حرفه‌ای - که مؤلفه وابستگی سازمانی با سطح معناداری بالای ۰/۰۵ است - از مدل رگرسیون حذف و هیچ سهمی در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن ندارد. مؤلفه‌های پایبندی به ارزش‌های کاری، مشارکت شغلی و وابستگی حرفه‌ای توان پیش‌بینی معناداری برای فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی ترکمن دارند. مؤلفه پایبندی به ارزش‌های کاری و مشارکت شغلی با بالاترین بنا، قدرت بالاتری در پیش‌بینی فضیلت‌گرایی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن دارند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش ناستی‌زایی و غمشادزهی (۱۳۹۱) همسو بود. آن‌ها در پژوهش خود بیان کرده‌اند که براساس یافته‌ها، اثر مستقیم معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی، وفاداری سازمانی و دل‌بستگی شغلی معنی‌دار است.

قنبری و اسکندری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارتباط رهبری فضیلت‌گرا با یادگیری سازمانی: تبیین نقش واسطه‌ای استقلال شغلی معلمان» نشان داده‌اند که اثر مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر استقلال شغلی و یادگیری سازمانی، مثبت و معنادار است. به‌علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر یادگیری سازمانی معلمان با میانجی‌گری استقلال شغلی، مثبت و معنادار است. از این نتایج چنین استنباط شد که مدیران مدارس می‌توانند با به‌کارگیری سبک رهبری فضیلت‌گرا و دادن استقلال شغلی، سبب ارتقای یادگیری سازمانی و التزام حرفه‌ای معلمان شوند.

حسن‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان داده‌اند که با افزایش سرمایه اجتماعی (تعهد و التزام)، فضیلت سازمانی ارتقا و بهبود می‌یابد. قربان‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیق خود بیان کرده است که معنویت

در محیط کار و ابعاد آن بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و با بهره‌گیری و تقویت معنویت در محیط کار، می‌توان بستر مناسبی برای رشد رفتارهای اخلاقی کارکنان فراهم آورد که این نتایج نیز در راستای یافته‌های این پژوهش است. در تبیین فرضیه می‌توان گفت نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است.

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود، به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. در محیط‌های اخلاقی (صمیمی، دلسوز، صادق، بخشش، اعتماد و انسجام) شرایط مناسب‌تری برای ظهور و بروز انگیزش درونی، استقلال و چالش‌انگیزی شغلی که خود ایجاد دلبستگی می‌کند، فراهم‌تر است. بنابراین در هر فردی که این ارزش درونی شده باشد، احتمالاً دلبستگی شغلی بیشتری وجود خواهد داشت. براساس یافته‌های این پژوهش، رفتار صمیمی معلمان بر یک شبکه ارتباطی همه‌جانبه و قوی اجتماعی در میان معلمان دلالت می‌کند. این رفتار فقط به رابطه معلمان در درون مدرسه محدود نیست، بلکه به بیرون از مدرسه نیز مربوط می‌شود. این امر احتمالاً به دلیل وجود سازمان غیررسمی در درون مدرسه‌هاست که به منظور ارضای نیازهای اجتماعی از طریق برقراری روابط عاطفی و اجتماعی بین معلمان با همکاران و دانش‌آموزان به وجود می‌آید. این ابراز همدردی و همدلی به نوبه خود باعث افزایش دلبستگی شغلی در معلمان شده است.

با برخورداری از معنویت، مدیران نه تنها بهره‌وری را در محیط کار خود بهبود می‌بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی فراهم آورند تا همکاران رضایت باطن دست یابند. مدیران و معلمان مدرسه‌ها در تعامل با هم جو اخلاقی مدرسه‌ها را برای کارکرد شغلی معلمان ابتدایی مناسب می‌سازند و مشارکت آن‌ها را برای برنامه‌های آموزشی افزایش می‌دهند. زمانی که فرد در تصمیم‌های شغلی مشارکت می‌کند، حس تعلق و دوست داشتن او تقویت شده و به نتایج تصمیم وفادار خواهد بود. بنابراین سازمان‌هایی که برای کارکنان خود فرصت‌هایی برای پرورش معنوی فراهم می‌کنند، موفق‌تر از آن‌هایی هستند که چنین فرصت‌هایی را به وجود نمی‌آورند. معنویت به‌طور مثبت بر فضیلت سازمانی تأثیر می‌گذارد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش وجود تفاوت‌های ساختاری و فرهنگی و سخت پاسخ دادن به سؤالات پژوهش بود که فرایند پژوهش را دشوار ساخت. همچنین محدود بودن جامعه مطالعاتی به شهرستان ترکمن، تعمیم یافته‌ها را محدود کرد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر برای تحقق فضیلت‌گرایی معلمان پیشنهاد می‌شود زمینه‌ای ایجاد شود تا معلمان بدون هراس از دست دادن موقعیت خود، ایده‌ها و عقایدشان را بیان کنند. مهم شمردن عقاید جدید باعث می‌شود تا افراد به این باور برسند که ارائه ایده‌های آن‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌ها دارد و نگرش‌های منفی در این زمینه اصلاح شود. در همین راستا می‌توان

نظام پاداش‌دهی مناسبی نیز برای بیان نظرات و ارائه پیشنهادهای خلاقانه ایجاد کرد تا بتوان فضیلت‌گرایی را در سازمان ارتقاء داد.

منابع

- قرآن کریم. ترجمه الهی قمشه‌ای. نشر هم میهن.
- ابراهیم‌پور، ح. (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۱۴(۲)، ۱۹۱-۱۷۷.
- احمدزاده، م؛ سالارزهی، ح؛ و یعقوبی، ن. (۱۳۹۲). بررسی و تحلیل اثربخشی آموزش کارآفرینی در رشته‌های کارآفرینی با استفاده از مدل ماتریس رضایت. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی. زاهدان، دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان. ۶(۲۲)، ۱۳۲-۱۰۷.
- احمدی، ف؛ و توره، ن. (۱۳۹۶). بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام. مدیریت سرمایه اجتماعی. ۴(۱)، ۱۵۸-۱۳۷.
- ایمانی، ز. (۱۳۸۹). بررسی عوامل دموگرافیک مؤثر بر تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس دولتی دخترانه مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه ارومیه.
- بلاغت، س؛ و عطاری، آ. (۱۳۹۸). تعیین میزان توفیق‌طلبی و وجدان کاری کارکنان و پیش‌بینی آن از طریق پایبندی به رفتارهای اخلاقی. مجله پژوهش‌های عمومی. ۱۲(۴۳)، ۲۷۰-۲۵۱.
- بنی‌سی، پ؛ و فرهودی، ه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه معنوی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. ۹(۴)، ۱۲۰-۱۰۶.
- بهپور، ا؛ شیرازی، ع؛ و محمدی شهرودی، ح. (۱۳۹۶). تأثیر هوش معنوی بر مثبت‌اندیشی دانشجویان. پژوهش‌نامه مدیریت تحول. ۹(۱۷)، ۹۵-۷۵.
- پورعزت، ع؛ قلی‌پور، آ؛ حیدری، ا؛ نذیرخانلو، س؛ و سعیدی‌نژاد، م. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل مؤثر و پیامدهای رفتارهای غیردانشگاهی در میان استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۷(۲)، ۱۴-۱.
- تابلی، ح؛ مرادی‌شهر، ب؛ ایران‌نژاد، م؛ و پاریزی، س. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۲(۱)، ۷-۱.
- چراغیان، ح؛ خانی، م؛ زارعی، م؛ و مرادیان گیزه رود، س. (۱۳۹۴). رابطه بهزیستی معنوی با هوش اخلاقی و هدف در زندگی. اسلام و پژوهش‌های روان‌شناختی. ۱(۲)، ۱۲۰-۱۰۷.
- حسن‌زاده ثمرین، ت؛ همتی نوع‌دوست، م؛ نیکرو، ا؛ و گورایی، ح. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (بررسی موردی شهرداری رشت). فصلنامه مدیریت دولتی. ۶(۱)، ۸۴-۶۷.

- حسینی، م.؛ مصطفی‌نژاد، ه.؛ مصطفی‌نژاد، چ.؛ و شهودی، م. (۱۳۹۴). تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان: آزمون نقش میانجی خودکارآمدی معلم و هویت سازمانی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۶ (۱)، ۱-۲۰.
- حسینی، م.؛ موسوی، ز.؛ عابدی، ا.؛ و صیادطلایی، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق ورزشی با اعتقادات به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های هوش معنوی. *فصلنامه مطالعات اسلام و روان‌شناسی*. ۵ (۸)، ۹۹-۱۱۰.
- دانایی‌فرد، ح.؛ امراللهی بیوکی، ن.؛ و فانی، ع. (۱۳۹۴). ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*. ۲ (۲۲)، ۱۵-۳۴.
- ضمانه‌نی، م.؛ و شکاری، ح. (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*. ۲ (۱۵)، ۴۹-۶۳.
- علامه طباطبایی، م. (۱۳۸۹). پرسش‌ها و پاسخ‌های اعتقادی، اخلاقی، تفسیری، حدیثی و عرفانی. قم: انتشارات نهان‌بندی.
- قربان‌زاده، ا. (۱۳۹۳). تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*. ۶ (۱۴)، ۱۹۲-۱۷۷.
- قنبری، س.؛ و اسکندری، ا. (۱۳۹۷). ارتباط رهبری فضیلت‌گرا با یادگیری سازمانی: تبیین نقش واسطه‌ای استقلال شغلی معلمان. *دوفصلنامه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*. ۶ (۱۱)، ۱-۱۷۵.
- کریمی، ف.؛ و ترکیان، ب. (۱۳۹۸). مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۲۰ (۳)، ۵-۶۴.
- گل‌پرور، م.؛ دارایی، ن. و خیاطان، ف. (۱۳۹۳). ساخت مقیاس فرم کوتاه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی اسلامی. *فصلنامه انسان‌پژوهی دینی*. ۱۱ (۳۲)، ۱۶۷-۱۸۸.
- گل‌پرور، م.؛ مصاحبی، ب.؛ عابدینی، ح.؛ ادیبی، ز.؛ و عبدلی، ف. (۱۳۹۴). ساخت و اعتباریابی مقیاس سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی سالمندان. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*. ۵ (۱۹)، ۱۳۰-۱۴۹.
- لاری دشت‌یاض، م.؛ مرویان حسینی، ز.؛ بهنام راد، م.؛ و شیرزاد، ع. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق فضیلت‌مدار حسابرسان. *اولین همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد*.
- مشبکی اصفهانی، ا. و رضایی، ز. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۲ (۷۳)، ۱-۲۳.
- معین، م. (۱۳۸۱). *فرهنگ فارسی معین*. تهران: انتشارات آدنا.
- ناستی‌زایی، ن.؛ و غمشادزهی، پ. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با نقش میانجی وفاداری سازمانی (مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۲۰ (۴)، ۴-۵۶.

نجف بیگی، ر.؛ موسی خانی، م.؛ دانشفرد، ک.؛ دلاور، ع.؛ و همراهی، م. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۷ (۲۴)، ۶۶-۴۷.

Blau, G. (1999). Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists. *Academy of management journal*. 42 (6), 687-695.

Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American psychologist*. 55 (1), 15.

Cameron, K. (2010). Five keys to flourishing in trying times. *Leader to Leader*. (55), 45-51.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*. 47(6), 766-790.

Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. Positive organizational scholarship: *Foundations of a new discipline*. pp 111-121.

De Araújo, M. S. G., & Lopes, P. M. P. R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tékhné*. 12, 3-10.

Kannan, R. & Pillai, M. P. (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teacher. *international business management*. 2, 218-224.

Manz, C. C. (2008). *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. World Scientific.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*. 11 (3), 299-326.

Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*. 3 (6), 1103-1110.

Rego, A., Riberiro, N., Cunha, M.P., & Jesunio, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*. 64: 524- 532.

Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N., & Cunha, M.P. (2013). Authentic leadership predicting team potency: The mediating role of team virtuousness and affective commitment. *Leadership Quarterly*. 24 (1), 61-79.

Santos, S. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. *Journal of Agricultural Education*. 35 (3): 57-61.

Shomali, M. A. (2010). *Key concepts in Islamic spirituality: Love, thankfulness and humbleness*. Message of Thaqalayn, 11, 2.

- Thomas Whetstone, J. (2005). A framework for organizational virtue: The interrelationship of mission, culture and leadership. *Business ethics: a European review*. 14 (4), 367-378.
- Yusuf, M. B. (2011). Effects of spiritual capital on Muslim economy: The case of Malaysia. *Research on Humanities and Social Sciences*. 1 (2), 23-40.