

The Effect of Spirituality on the Quality of Work Life and Entrepreneurship as Mediated by Professional Ethics in the Staff of Lorestan University

Fatemeh Faghernejad* , Mohammad Hassani 

Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

*Correspondence should be addressed to Ms. Fatemeh Faghernejad; Email: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

Article Info

Received: Jun 22, 2018

Received in revised form:

Sep 1, 2018

Accepted: Oct 10, 2018

Available Online: Dec 21, 2020

Keywords:

Entrepreneurship

Professional ethics

Quality of work life

Spirituality



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.21849>

Abstract

Background and Objective: In recent years, spirituality has been highlighted in organizations, and management and organization experts have joined the group of spirituality enthusiasts. Many claims have been made about the positive benefits of spirituality in the workplace, which has encouraged interested people to look for ways to introduce spirituality into organizational environments. The purpose of this study was to investigate the effect of spirituality on the quality of work life and entrepreneurship as mediated by professional ethics.

Methods: This is descriptive correlational study and the method used was structural equation modeling. The statistical population of this study included 340 employees of Lorestan University, out of whom 181 were selected using a stratified random sampling method. Krejcy and Morgan tables were used to determine the sample size. Data were collected using standard questionnaires of spirituality (Milliam et al.), quality of work life of Walton, Entrepreneurship of Hill; and Professional Ethics of Cadozier. Data analysis was performed using descriptive indexes and structural equation modeling method. In the present study, all the ethical considerations were observed and the authors declared no conflict of interest.

Results: The results showed that spirituality has a significant impact on the quality of work life and entrepreneurship ($r=0.45$, $r=0.31$, $P<0.05$), but no meaningful relationship was found between professional ethics and the quality of work life. In addition, spirituality as mediated by professional ethics, influenced the quality of work life and entrepreneurship among employees ($\beta=0.05$, $\beta=0.17$, $P<0.01$) and increases the quality of work life and entrepreneurship both directly and indirectly.

Conclusion: Based on the findings, it can be concluded that any increase in spirituality in the organization is accompanied by an increase in the quality of work life, entrepreneurship and professional ethics by the employees.

Please cite this article as: Faghernejad F, Hassani M. The Effect of Spirituality on the Quality of Work Life and Entrepreneurship as Mediated by Professional Ethics in the Staff of Lorestan University. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):101-116. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.21849>

Summary

Background and Objective

The phenomenon of spirituality in the working environment helps to identify a dimension of employees' inner life that is acceptable and teachable and can be developed through certain

meaningful activities in social life. This concept is an understanding of inner life the employees gain and has been defined as doing meaningful works in the social context. In other words, by organizational spirituality is meant a framework of well-known values in the organization culture that leads to excellence of the employees in the process of doing their job and creates a sense of

being together such that they feel they are perfect and lively (1).

Grine et al. concluded that there is a significant and positive relationship between spirituality and entrepreneurship (2). Therefore, promoting the productivity of the organizations and, in fact, the advancement of a nation is owing to development of creative and committed human forces. Accordingly, human forces are the only source of gaining a stable competitive advantage and the most appropriate institution to improve and develop the human forces is university. In the higher education system, considering the attention given to the issue of entrepreneurship, economic, social and cultural development plans in the country have led to the approval of Entrepreneurship Development Plan and, subsequently, certain activities at the level of the universities of the country.

According to Ahmadi, Clark believes that in the new millennium, dynamic universities are the ones that are entrepreneurs and can combine specialized and managerial values (4). An entrepreneur university basically means to have an entrepreneurial action in the strategies, structures and performance of the university (5) in which the motivation for creativity has been developed and in which innovations are made (6). A review of the related literature reveals that one of the important variables in realization of this goal is organizational spirituality (7).

One of the variables found to be correlated with spirituality in organizations is the quality of work life (8), which is a process through which all members of an organization become involved in all the decisions that influence their working environment, in general, and their job, in particular, via open and appropriate channels of communication that have been created for this purpose (8). On the other hand, the issue of professional ethics has recently attracted the attention of the countries and occupational groups. Today, observing the scientific ethics has been set as one of the aspirations of higher education (9).

The present study is an attempt to examine the effect of spirituality on the quality of work life and entrepreneurship with the mediation of professional ethics in the staff of Lorestan University.

Methods

Compliance with ethical guidelines: After making the arrangements and obtaining the required licenses, we distributed the questionnaires to the participants observing the ethical guidelines. After explaining the purpose of

the study, written consent forms were obtained from the participants. At this stage, the university employees were assured that their questionnaire information would be kept anonymous and confidential and that all the participants were free to participate in the study or quit.

This is descriptive correlational study and the method used was structural equation modeling. The statistical population of this study included all the employees of Lorestan University; the sample size was determined using Morgan's and Cochran tables and was found to be 340, out of whom 181 were selected using a stratified random sampling method and from each department in proportion to the sample size of each faculty. In the analytical model of the study, spirituality was considered as the independent variables, and the quality of work life and entrepreneurship were the dependent variables and professional ethics was the mediating variable. Data were collected using standard questionnaires of spirituality (Milliam et al.), quality of work life (Walton), Entrepreneurship (Hill), and Professional Ethics (Cadozier). Data analysis was performed using descriptive indexes and structural equation modeling method.

Results

In the present study, men (no=101) had the highest gender frequency (62%). The highest frequency related to age was in the 31-40 age group (no=84). The highest frequency related to education was related to MA (no=94, accounting for 57.7%) and the highest frequency related to work experience was related to the work experience of more than 10 years (no=90, 55.6%).

The mean and standard deviation was 3.7169 ± 0.60303 for spirituality scores, 3.4053 ± 0.45909 for quality of work life, 3.4292 ± 0.49328 for entrepreneurship, and 3.0364 ± 0.49261 for professional ethics. The coefficient of correlation between the variables was also meaningful, but the degree of correlation between the variables varied two by two. The highest coefficient of correlation was reported to be between spirituality and the quality of work life ($r=0.45$).

Based on the findings, the strongest correlation was found between spirituality and entrepreneurship as mediated by professional ethics with a value of $t=13.86$, between spirituality and the quality of work life as mediated by professional ethics ($t=4.99$) and, finally, between spirituality and professional ethics with a value of $t=4.90$.

Conclusion

The findings of the study showed that there was a meaningful and positive relationship between spirituality and the quality of work life. This finding is consistent with the results of Hedayatifar and Jamshidi (8).

Another finding of the study was that spirituality and entrepreneurship are positively correlated. This result is matched with the findings of Razi et al. in terms of the relationship of spirituality in the work place and organizational health with organizational entrepreneurship.

The findings further showed that professional ethics increases with an increase in spirituality in the working environment. Hoseini and Mirtavousi came up with a similar finding (11).

A significantly positive relationship was also found between professional ethics and entrepreneurship. This finding is in line with that of Joe et al. According to Ahmadi, it was found in their study that using professional ethics, the level of entrepreneurship can be increased. Professional ethics plays a considerable role in the organizations' future success and overlooking it makes them vulnerable (12).

There was an indirect relationship between spirituality and the quality of work life as mediated by professional ethics, which was consistent with the findings of Hedayatifar and Jamshidi (8).

Finally, the results were indicative of the indirect effect of spirituality with the mediation of professional ethics on entrepreneurship; Razi et al. came up with a similar finding (10).

Overall, the findings of the present study revealed the professional ethics plays a mediating role in the relationship of spirituality in organization with entrepreneurship and the quality of work life in the employees under study. Therefore, the university should take into account the mediating role of professional ethics in the relationship between these variables and provide the ground for the appearance of professional ethics in its context.

Acknowledgements

We would like to express their gratitude to all the authorities and employees of the University of Lorestan, who help us in doing this research project.

Ethical considerations

This article has been obtained from the MA thesis of the first author in University of Urmia approved and registered with the code 2-31a.

Funding

Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat
(i.e., Research on Religion & Health)

According to the authors, this research did not receive any specific grants from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Authors' contributions

Writing the whole article: First author; providing advice on writing the article: Second author.

References

1. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*. 2000;9(2):134-45. (Full Text in Persian)
2. Grine F, Fares D, Meguellati A. Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2015;3(1):41-56.
3. Talebi K, Yekta MR. Academic Entrepreneurship Education and its Role in Creating and Developing Small and Medium Sized Enterprises (SEMS) Knowledge Base. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2008;1(1):111-31. (Full Text in Persian)
4. Ahmadi F. A Study on the Barriers to University Entrepreneurship and Commercialization in Iranian Universities. *Proceedings of the First International Management Conference, Futurism, Entrepreneurship and Industry in Higher Education: Kurdistan University*; 2011. (Full Text in Persian)
5. Ghahremani M, Haji Khajeh Lou SR, Abu-Charnari A. The role of leadership in promoting university to Entrepreneurship Organization. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2012;4(4):185-204. (Full Text in Persian)
6. Dabag R, Rezaezadeh MR. The Study of the Characteristics of the Entrepreneurial University in Iran and the Selected Countries and Provides Applicable Recommendations for its Development in the Country. *Proceedings of the First International Management Conference, Futurism, Entrepreneurship and Industry in Higher Education: Kurdistan University*; 2011. (Full Text in Persian)
7. Agbim KC, Oriarewo GO. Spirituality as correlate of entrepreneurship development. *Journal of research in national development*. 2012;10(3):154-64.
8. Hedayati Far S, Jamshidi L. The Relationship between Spirituality on Quality of Work Life of Pars Khodro Managers. *International Management Conference*;2014. (Full Text in Persian)
9. Salajegheh A, Safari S. Relationship between professional ethics and function of professors. *Quarterly*

Ethics in Science and Technology. 2015;10(3):103-10.

(Full Text in Persian)

10. Razi S, Akbari M, Shakiba H, Marzban SM. Relation between Organizational Health and Spirituality with Organizational Entrepreneurship. Ethics in science and Technology. 2015;10(2):109.

(Full Text in Persian)

11. Hosseini Faradenbeh T, Mir Tavousi HR. Determining the Role of Spirituality on Improving Professional Ethics at the University. 3rd International Conference on Applied Research in Management and Accounting. 2014. (Full Text in Persian)

12. Ahmadi F. Relationship between professional ethics and organizational commitment. International Journal of Learning and Development. 2011;1(1):178-90. (Full Text in Persian)

دراسة تأثير الروحانية على جودة الحياة المهنية وريادة الأعمال باستخدام الأخلاق المهنية كعامل وسيط

فاطمة فقيرنجاد^{id}، محمد الحسني^{id}

قسم العلوم التربوية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة أرومية، أرومية، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى السيدة فاطمة فقيرنجاد؛ البريد الإلكتروني: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

معلومات المادة

الوصول: ٨ شوال ١٤٣٩

وصول النص النهائي: ٢٠ ذي الحجة ١٤٣٩

القبول: ٣٠ محرم ١٤٤٠

النشر الإلكتروني: ٦ جمادى الأولى ١٤٤٢

الكلمات الرئيسية:

الأخلاق المهنية

جودة الحياة المهنية

ريادة الأعمال

الروحانية

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: لقد ازداد الاهتمام بالأمر المعنوية بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة، حيث إنضم أصحاب الفكر في مجال إدارة الأعمال والمنظمات ضمن المهتمين بهذا الأمر. هناك إدعاءات كثيرة حول الفوائد الإيجابية للروحانية في محيط العمل، والتي أدت إلى حث الراغبين في هذه القضية الى البحث عن طرق لإدخال الروحانية إلى البيئات التنظيمية. لذلك تم اجراء البحث بغرض دراسة تأثير الروحانية على جودة الحياة العملية وريادة الأعمال باستخدام الأخلاق المهنية كعامل وسيط.

منهجية البحث: تم اجراء هذا البحث بطريقة وصفية ارتباطية من نوع نموذج المعادلات الهيكلية. إشمتم المجتمع الإحصائي ٣٤٠ موظفاً من جامعة لرستان حيث تم إختيار ١٨١ موظفاً باستخدام العينات العشوائية الطبقية. ولتحديد حجم العينة تم إستخدام جدول Morgan و Krejcie. تم جمع بيانات البحث من خلال إستبيانات نموذجية "ميليمان واخرون"، جودة الحياة العملية لـ"التون"، ريادة أعمال لـ"هيل" والأخلاق المهنية لـ"كادوزير" ولقد تم تحليل البيانات بإستخدام المؤشرات الوصفية ونموذج المعادلات الهيكلية. تمت مراعاة جميع الموارد الأخلاقية في هذا البحث واطافة الى هذا، فإن مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

الكشوفات: أظهرت النتائج بأن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة احصائية بين الروحانية وجودة الحياة المهنية وريادة الأعمال (r=٠/٣١، r=٠/٤٥ و P<٠/٠٥) ولكن لم يتوصلوا إلى وجود اية علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق المهنية وجودة الحياة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الروحانية كانت مؤثرة بتأثير الأخلاق المهنية كعامل وسيط وكان لها اثر مباشر وغير مباشر على جودة الحياة المهنية وريادة الأعمال (β=٠/١٧، β=٠/٠٥ و P<٠/٠١).

الاستنتاج: وفقاً لنتائج البحث، يمكن القول بأن أي زيادة في الروحانية في المنظمة يصاحبها زيادة في جودة الحياة المهنية وريادة الأعمال والأخلاق المهنية من قبل الموظفين.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Faghernejad F, Hassani M. The Effect of Spirituality on the Quality of Work Life and Entrepreneurship as Mediated by Professional Ethics in the Staff of Lorestan University. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):101-116. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.21849>

بررسی تأثیر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه لرستان

فاطمه فقیرنژاد*^{ID}، محمد حسنی^{ID}

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
 *مکاتبات خطاب به خانم فاطمه فقیرنژاد؛ رایانامه: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱ تیر ۱۳۹۷

دریافت متن نهایی: ۱۰ شهریور ۱۳۹۷

پذیرش: ۱۸ مهر ۱۳۹۷

نشر الکترونیکی: ۱ دی ۱۳۹۹

واژگان کلیدی:

اخلاق حرفه‌ای

کارآفرینی

کیفیت زندگی کاری

معنویت

چکیده

سابقه و هدف: در سالیان اخیر، در سازمان‌ها به معنویت توجه بسیاری شده است و صاحب‌نظران مدیریت و سازمان نیز به جرگه علاقه‌مندان به معنویت پیوسته‌اند. ادعاهای فراوانی دربارهٔ فواید مثبت معنویت در محیط‌های کاری مطرح شده که به تشویق علاقه‌مندان به جست‌وجوی راه‌هایی جهت وارد ساختن معنویت به محیط‌های سازمانی منجر شده است. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است.

روش کار: این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری ۳۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه لرستان بود که از میان آنان ۱۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد معنویت میلیمان و همکاران، کیفیت زندگی کاری والتون، کارآفرینی هیل و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر جمع‌آوری شد و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از شاخص‌های توصیفی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری صورت گرفت. در این پژوهش همهٔ موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین معنویت و کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی ($r=0/31$ ، $r=0/45$ و $P<0/05$) رابطه مثبت و معناداری وجود داشت اما بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری یافت نشد. علاوه بر این، معنویت با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی ($\beta=0/17$ ، $\beta=0/05$) و ($P<0/01$) تأثیرگذار بود و هم به صورت مستقیم هم غیرمستقیم موجب افزایش کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت هرگونه افزایش معنویت در سازمان با افزایش کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان همراه است.

استناد مقاله به این صورت است:

Faghernejad F, Hassani M. The Effect of Spirituality on the Quality of Work Life and Entrepreneurship as Mediated by Professional Ethics in the Staff of Lorestan University. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;6(4):101-116. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i4.21849>

مقدمه

پدیده معنویت در محیط کار به شناسایی بُعدی از زندگی درونی و باطنی کارکنان منجر می‌شود که پذیرفتنی و تعلیم‌دانی است و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی رشد و توسعه می‌یابد. این مفهوم، شناختی است که کارکنان از زندگی درونی دارند و با انجام کار معنادار در بستر جامعه تعریف شده است. به عبارتی دیگر، مقصود از معنویت سازمانی چارچوبی از ارزش‌های مشهور در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان ضمن فرایند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آنان بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (۱). این مفهوم چارچوبی از ارزش‌های سازمانی؛ و نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به گونه‌ای چشمگیر از میان فرایندهای کاری فراتر می‌برد و فهم آنان را از ارتباط با دیگران بهبود می‌بخشد و کارکنان در سایه آن احساس لذت را تجربه می‌کنند (۲).

معنویت در سازمان به معنای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی تبلور یافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کاری موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط با دیگران می‌شود به گونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم می‌آید. کارکنانی که در کارشان معنا و مفهوم عمیقی دارند، معتقدند که با یکدیگر پیوند و در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند و ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌های سازمان همسو می‌بینند (۳).

گرین^۱ و همکاران در پژوهش خود با عنوان تأثیر معنویت اسلامی بر کارآفرینی زنان مسلمان به این نتیجه رسیده‌اند که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۴). بنابراین پیشرفت و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و در حقیقت پیشرفت یک ملت مرهون توسعه منابع انسانی خلاق و متعهد است. از این رو، منابع انسانی تنها منبع کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و مناسب‌ترین محلی هم که می‌تواند در بهبود و پرورش منابع انسانی گام بردارد دانشگاه است. در بخش آموزش عالی برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور با عنایتی که به موضوع کارآفرینی شده، به تصویب طرح توسعه کارآفرینی و در پی آن به فعالیت هایی در سطح برخی از دانشگاه‌های کشور منجر شده است (۵). به نقل از احمدی، کلارک، یکی از صاحب‌نظران مهم و از نخستین کسانی که دانشگاه کارآفرین را در اروپا مطرح کرده

است، اعتقاد دارد که در هزاره جدید، دانشگاه‌های پویا دانشگاه‌هایی هستند که کارآفرین باشند و بتوانند ارزش‌های تخصصی و مدیریتی را تلفیق کنند (۶). دانشگاه کارآفرین اصولاً به مفهوم داشتن کنش کارآفرینانه در راهبردها، ساختارها و عملکردهای دانشگاه است (۷) که انگیزه خلاقیت در آن توسعه یافته است و نوآوری‌ها و ایده‌های جدید در آن خلق می‌شود (۸). بررسی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که یکی از متغیرهای بسیار مهم در تحقق این امر، معنویت در سازمان است (۹).

کارآفرینی سازمانی فرایندی است که طی آن سازمان فرصت‌های رشد و توسعه را تشخیص می‌دهد و با نوآوری و تخصیص مجدد منابع، ارزش‌های جدیدی را برای مشتریان ایجاد می‌کند (۱۰). در کارآفرینی سازمانی، سازمان رویکرد کارآفرینی را دنبال و سازوکارهای تشویق و ترغیب آن را در سازمان فراهم می‌کند. در این نوع از کارآفرینی، گروهی از افراد کارآفرین در قالب گروهی در داخل سازمان، به نوآوری مخاطره‌آمیز و پیش‌گامانه اقدام می‌کنند (۱۱). کارآفرینی سازمانی مفهومی چندبُعدی است که ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد و می‌توان این ابعاد را شامل نوآوری، پیش‌گامی، نوسازی و خطرپذیری در نظر گرفت (۱۲، ۱۳). علاوه بر این، یکی از متغیرهایی که با معنویت در سازمان ارتباط دارد کیفیت زندگی کاری است (۱۴). کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و مناسب که به این منظور ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به‌طور خاص و بر محیط به‌طور عام اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت دارند (۱۴). در واقع این مفهوم با هدف سرمایه‌گذاری روی افراد که مهم‌ترین متغیر در سازمان‌ها هستند و برآورده کردن نیازهای کارکنان، به بهسازی و کارآیی بلندمدت سازمان‌ها می‌انجامد (۱۵). به‌واقع بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش درونی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می‌کند (۱۵).

به‌طور کلی، مطالعات نشان می‌دهد که بین معنویت در سازمان و پیامدهای آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین معنویت در سازمان با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است. با این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط

^۱Grine

معنای به‌کارگیری و ارزیابی ارزش‌ها و موقعیت‌های اخلاقی تعریف‌شده در داخل و خارج سازمان است (۲۱). هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به‌نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم تنیده شده است (۲۲). بنابراین، تدوین و توسعه مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را در برابر هم متعهد می‌سازد و به خلق فرهنگی سازمانی که پذیرای اخلاق باشد و همچنین، تقویت رفتارهای سازمانی مثبت کمک می‌کند (۲۲).

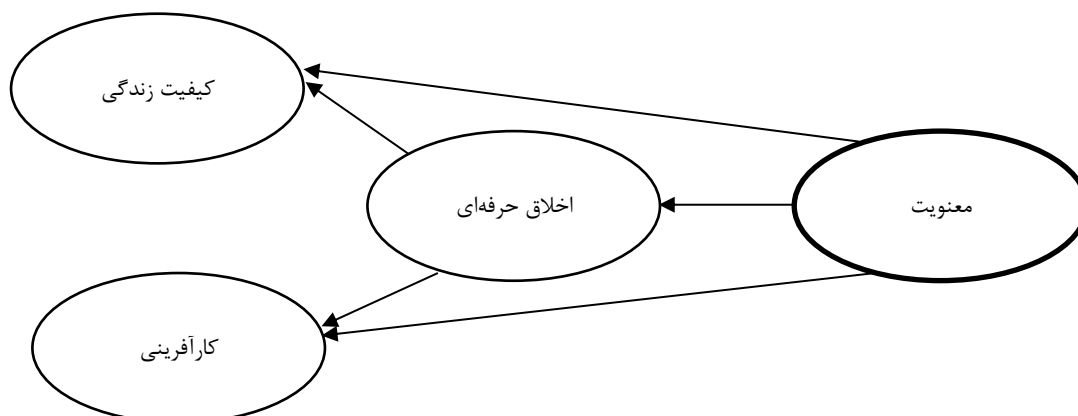
سازمان‌ها به مطالعه اخلاق حرفه‌ای بسیار علاقه‌مند هستند زیرا نتایج تحقیقات در این زمینه پیامدهای مهمی از قبیل انگیزش، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کاهش تمایل به ترک شغل، رفتار غیبت و ترک شغل و افزایش عملکرد شغلی منجر شود (۲۳).

در این پژوهش سعی شده است نقش معنویت کارکنان دانشگاه لرستان بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی با توجه به اثرات میانجی اخلاق حرفه‌ای کنکاش و کاوش شود. در مجموع بر اساس آنچه بیان شد، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین معنویت در سازمان با پیامدهای کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای به شرح زیر تنظیم شده است. مبتنی بر این مدل سؤال اصلی این بود که آیا اثر علی معنویت در سازمان بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان میانجی‌گیری می‌شود؟

بین معنویت در سازمان با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. فرضیه پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود (۹، ۱۴)، به این صورت تدوین شده است که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی در رابطه بین معنویت در سازمان و پیامدهای احتمالی آن (کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی) ایفا می‌کند. بنابراین، با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری معنویت در سازمان بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهد شد.

موضوع اخلاق حرفه‌ای مدتی است که توجه کشورها و گروه‌های شغلی و حرف مختلف را به خود جلب کرده و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. امروزه رعایت اخلاق علمی یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود (۱۶). از آنجاکه دانشگاه‌ها به مثابه پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع هستند و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری می‌یابد و عرصه‌های تازه‌ای را به‌سوی آحاد مردم می‌گشایند، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (۱۷).

موضوعات اخلاقی به‌طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط است (۱۸). اخلاق در سازمان مفهومی علمی است که در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور نموده است (۱۹) و در سطح فردی و سازمانی توجه مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده است و از آن به چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (۲۰). بر اساس نظر محققان، اخلاق به



نگاره ۱) مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: پس از هماهنگی و کسب مجوزهای لازم و پس از آنکه تعداد کارکنان دانشگاه مشخص شد با رعایت ملاحظات اخلاقی به توزیع پرسشنامهها اقدام شد. پیش از تکمیل پرسشنامهها، پژوهشگران برای تمامی کارکنان هدف مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایتنامه کتبی را در اختیار آنان قرار دادند تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. در این مرحله به کارکنان خاطر نشان شد که اطلاعات پرسشنامهها بدون نام و محرمانه است و همچنین، تمامی شرکت کنندگان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلیابی معاللات ساختاری^۱ است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان دانشگاه لرستان با حجم آماری ۳۴۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و فرمول کوکران ۱۸۱ نفر در نظر گرفته شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری هر دانشکده انتخاب شدند. در مدل تحلیلی پژوهش، معنویت متغیر مستقل و کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی متغیر وابسته و اخلاق حرفه‌ای متغیر میانجی بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح ذیل استفاده شده است:

پرسشنامه معنویت: میلیمان^۲ و همکاران این پرسشنامه ۱۵سؤالی را طراحی کرده‌اند که معنویت را در سه بُعد احساس همبستگی، همسویی با ارزشها و احساس معنادار در کار اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، متوسط= ۳، کم= ۲ و خیلی کم= ۱ است. ضریب پایایی این ابزار در پژوهش آزاد مرزآبادی ۰/۸۷ (۲۴) و در پژوهش اردلان و همکاران ۰/۹۲۳ به دست آمده است. (۲۵).

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: والتون^۳ این پرسشنامه ۳۵ سؤالی را تهیه کرده است که کیفیت زندگی کاری را در هشت بُعد اندازه‌گیری می‌کند. این ابعاد عبارت است از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و

بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی اجتماعی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت کاملاً راضی‌ام= ۵، راضی‌ام= ۴، نه راضی و نه ناراضی‌ام= ۳، ناراضی‌ام= ۲ و کاملاً ناراضی‌ام= ۱ است. شقاق در ایران روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار را تأیید کرده است (۲۶).

پرسشنامه کارآفرینی: مارگریث هیل^۴ این پرسشنامه ۱۳ سؤالی را تهیه کرده است که کارآفرینی را در چهار بُعد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری و فرهنگ کارآفرین اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، متوسط= ۳، کم= ۲ و خیلی کم= ۱ است. فرهادی و همکاران در پژوهش خود روایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند (۲۷).

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: کادوزیر^۵ پرسشنامه ۱۶ سؤالی اخلاق حرفه‌ای را طراحی کرده است که اخلاق حرفه‌ای را در هشت بُعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، متوسط= ۳، کم= ۲ و خیلی کم= ۱ است. روایی این پرسشنامه بر اساس اطلاعات حاصل از رواسازی تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در پژوهش شاهین‌مهر تأیید شده است (۲۸)؛ همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش مهاجران و شهودی ۰/۷۹ محاسبه شده است (۲۹).

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده و نمرات پایایی برای پرسشنامه‌ها بالا به دست آمده است. به این صورت که پایایی پرسشنامه معنویت ۰/۸۰۱؛ کیفیت زندگی کاری ۰/۹۱۷، کارآفرینی ۰/۸۶۱ و اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۳۰ محاسبه شده است. همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های داخلی و خارجی، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب کفایت نمونه‌گیری (KMO) برابر با ۰/۸۵ و

^۱) Structural Equation Modeling

^۲) Milliman

^۳) Walton

^۴) Margaret Hill

^۵) Kadozir

جدول ۲) میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان در هر یک از متغیرهای پژوهش

متغیر	معنویت	کیفیت زندگی کاری	کارآفرینی	اخلاق حرفه‌ای
میانگین	۳/۷۱۶۹	۳/۴۰۵۳	۳/۴۲۹۲	۴/۰۳۶۴
انحراف استاندارد	۰/۶۰۳۰۳	۰/۴۵۹۰۹	۰/۴۹۳۲۸	۰/۴۹۲۶۱

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. چنانکه مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرها معنی‌دار بود اما شدت همبستگی متغیرها دو به دو در نوسان بود. بیشترین ضریب همبستگی نیز بین معنویت و کیفیت زندگی کاری ($r=0/45$) گزارش شده است.

جدول ۳) ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیرها	معنویت	کیفیت زندگی	کارآفرینی	اخلاق حرفه‌ای
معنویت	۱			
کیفیت زندگی کاری		۰/۴۵*		
کارآفرینی			۰/۴۰*	
اخلاق حرفه‌ای				۰/۳۴*

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t -value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ تا ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در مقدار $P < 0/05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در مقدار $P < 0/01$ است. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده، بیشترین رابطه مربوط به ارتباط بین معنویت با کارآفرینی با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای با مقدار $t=13/86$ و معنویت با کیفیت زندگی کاری با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای $t=4/99$ و بعد از آن مربوط به ارتباط بین معنویت و اخلاق حرفه‌ای با مقدار $t=4/90$ بود.

مقدار χ^2 آزمون کروییت بارتلت ۷۸۶/۵ به دست آمده که در مقدار ۰/۰۱ معنادار است و نشانه کیفیت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است.

در نهایت، داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه برای رسیدن به اهداف پژوهش، با استفاده از روش‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی تجزیه و تحلیل شد.

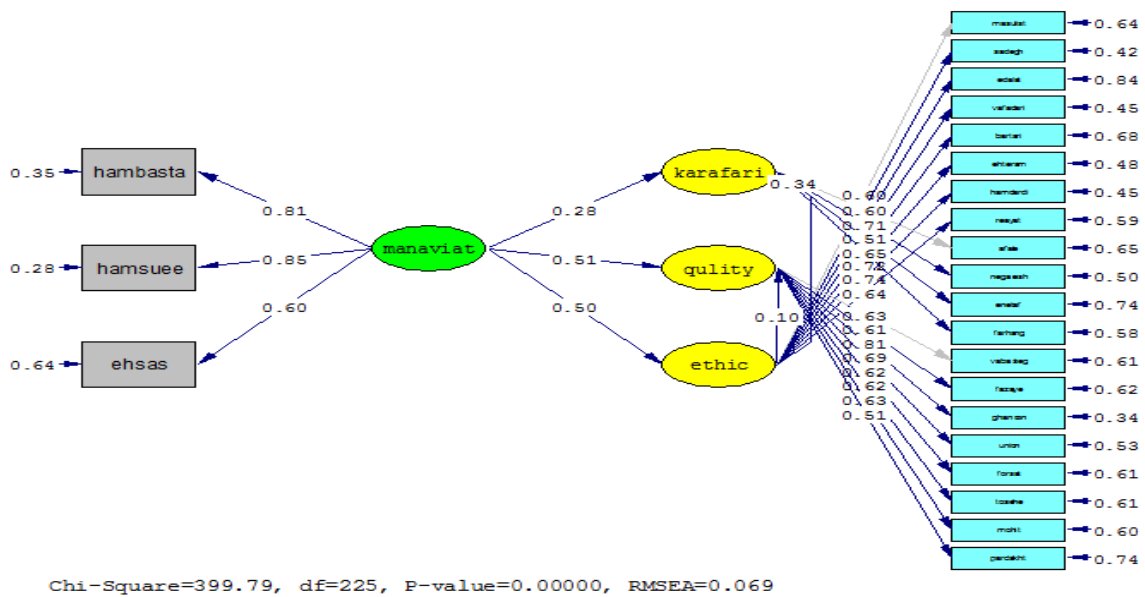
یافته‌ها

در این پژوهش بیشترین فراوانی جنسیت مربوط به مردان بود که ۱۰۱ نفر (۶۲ درصد) بودند. بیشترین فراوانی سن مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۸۴ نفر)، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات، مدرک کارشناسی ارشد (۹۴ نفر معادل ۵۷/۷ درصد) و بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار نیز بیشتر از ۱۰ سال (۹۰ نفر معادل ۵۵/۶ درصد) بود (جدول شماره ۱).

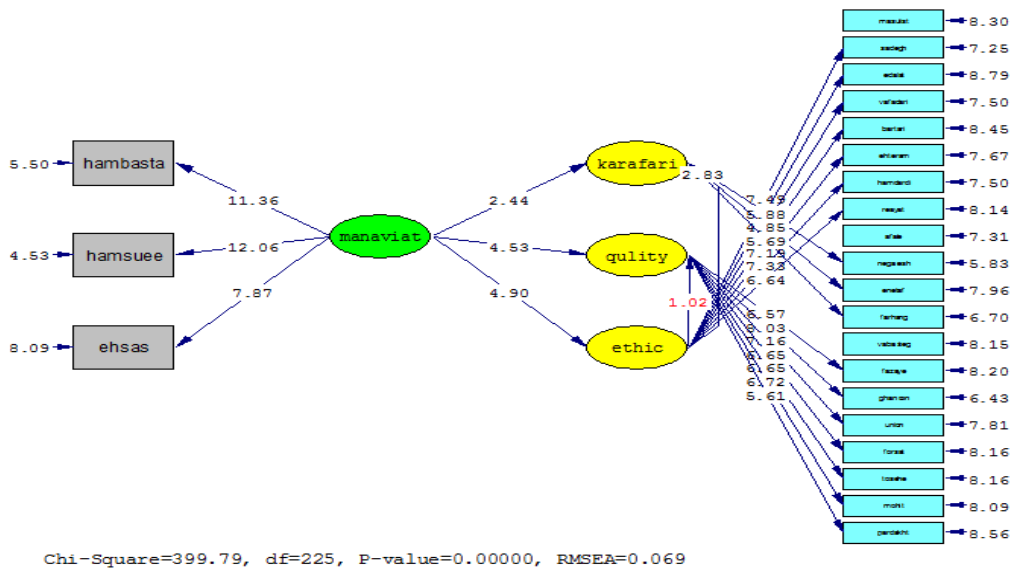
جدول ۱) اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر/شاخص	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۱ / ۰/۶۲
	زن	۶۲ / ۰/۳۸
تحصیلات	کمتر از دیپلم	۱ / ۰/۰۶
	کاردانی	۹ / ۵/۵
	کارشناسی	۴۴ / ۲۷/۰
	ارشد	۹۴ / ۵۷/۷
سابقه خدمت	دکتری	۱۵ / ۹/۲
	۱-۳	۸ / ۴/۹
	۳-۵	۲۰ / ۱۲/۳
سن	۵-۱۰	۴۵ / ۲۷/۶
	بیشتر ۱۰	۹۰ / ۵۵/۶
	کمتر از ۳۰	۱۶ / ۹/۸
	۳۱-۴۰	۸۴ / ۵۱/۵
	۴۱-۵۰	۵۷ / ۰/۳۵
	بیشتر از ۵۰	۶ / ۳/۷

میانگین و انحراف معیار نمرات معنویت (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵) $3/7169 \pm 0/60303$ ، کیفیت زندگی کاری (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵) $3/4053 \pm 0/45909$ ، کارآفرینی (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵) $3/4292 \pm 0/49328$ و اخلاق حرفه‌ای (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵) $4/0364 \pm 0/49261$ بود (جدول شماره ۲).



شکل (۱) ضرایب استاندارد



شکل (۲) مقادیر t

جدول (۴) ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
معنویت ← کیفیت زندگی کاری	۰/۵۱	۴/۵۳	رابطه مستقیم دارد.
معنویت ← کارآفرینی	۰/۲۸	۲/۴۴	رابطه مستقیم دارد.
معنویت ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۰	۴/۹۰	رابطه مستقیم دارد.
اخلاق حرفه‌ای ← کیفیت زندگی کاری	۰/۱۰	۱/۰۲	رابطه مستقیم ندارد.
اخلاق حرفه‌ای ← کارآفرینی	۰/۳۴	۲/۸۳	رابطه مستقیم دارد.
معنویت با کیفیت زندگی (میانجیگری اخلاق حرفه‌ای)	۰/۰۵	۴/۹۹	اثر غیرمستقیم دارد.
معنویت با کارآفرینی (میانجیگری اخلاق حرفه‌ای)	۰/۱۷	۱۳/۸۶	اثر غیرمستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم و کلیدی در شکل‌دادن به کارآفرینی و افزایش آن در زنان مسلمان مالزی دارد (۴).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که با افزایش معنویت در محیط کار، اخلاق حرفه‌ای هم افزایش پیدا می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش حسینی و میرطاوسی با عنوان تعیین نقش معنویت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان همسو است. آنان در پژوهش خود نشان داده‌اند که معنویت و مؤلفه‌های آن به‌طور معنی‌داری در بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان نقش دارند و طبق بررسی‌هایی که در این پژوهش به عمل آمده است تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد. مزایایی که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آنها به بهبود عملکرد خود می‌پردازند. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و در واقع ریشه اخلاق حرفه‌ای هم همین باورها و اعتقادات درونی است و افزایش معنویت در افراد با افزایش اخلاق حرفه‌ای همراه خواهد بود (۳۳). نتایج پژوهش حاضر همچنین با پژوهش ملکی و همکاران با عنوان تأثیر رهبری معنوی بر رشد اخلاق حرفه‌ای در کارکنان ادارات ورزشی همسو است. نتایج پژوهش آنان نشان داده است که بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۴).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش جو^۳ و همکاران با عنوان رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی همسو است. به نقل از احمدی، در پژوهش آنان مشخص شده است که با استفاده از اخلاق حرفه‌ای می‌توان سطح کارآفرینی سازمان را بهبود و افزایش بخشید و در عین حال اخلاق حرفه‌ای نقشی راهبردی در موفقیت‌های آینده سازمان دارد و و غفلت از آن سازمان را آسیب‌پذیر می‌کند (۳۵). بنابراین می‌توان گفت کارآفرینان در محیط‌های متغیر با اتفاقات پیش‌بینی‌نشده مواجه هستند و اغلب این افراد با تلاش فراوان در پی یافتن چشم‌اندازی مناسب جهت تمرکز بر فعالیت‌های کلیدی‌شان همراه با جنبه‌های اخلاقی هستند اما با وجود این امر هنوز هم کارآفرینان با مسائل پیچیده اخلاقی در ارتباط با کارکنان روبه‌رو هستند که تنها می‌توان این مشکلات را با گنجاندن اصول اخلاقی حرفه‌ای در برنامه‌های آموزش کارآفرینی در دانشگاه حل کرد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری وجود نداشت. علت رد

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج مطالعه هدایتی‌فرد و جمشیدی مبنی بر رابطه معنویت و کیفیت زندگی کاری همسو است (۱۴). از این رو می‌توان گفت که با ایجاد معنویت در محیط کار برای کارکنان دانشگاه یک رسالت مشابه ایجاد می‌شود و آنان بر اساس خدمت‌رسانی به دیگران زندگی می‌کنند و برای رضایت‌داشتن از خودشان نیازی به تصدیق دیگران ندارند و از وابستگی دیگران برای کسب ایمنی رها هستند چون اعتماد دارند. با ایجاد معنویت در محیط کار کارکنان راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروه‌شان هماهنگ می‌شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. علاوه‌براین، یافته فوق با نتایج پژوهش چوان^۱ و همکاران با عنوان دین، معنویت و کیفیت زندگی دانشجویان عالی‌رتبه بین‌المللی در نیوزلند نیز همسو است. در این پژوهش مشخص شده است که بین معنویت و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۰).

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت؛ به این معنا که توجه به معنویت و مؤلفه‌های آن می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد. این یافته با نتایج پژوهش رازی و همکاران مبنی بر رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی همسو است (۳۱). یافته فوق همچنین با نتایج پژوهش کوشکی و همکاران با عنوان بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه همسو است (۳۲). علاوه‌براین، یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آشمو^۲ و دوچون^۲ نیز همسو است که در مطالعه خود نشان داده‌اند بین معنویت و کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد به‌طوری که هم‌زمان با ایجاد فهمی عمیق‌تر و متجانس‌تر هنگامی که اشخاص ذهن، جسم و روحشان را با کار ترکیب می‌کنند نقش وجود معنویت در کار مشخص‌تر می‌گردد (۱). علاوه بر موارد یادشده، نتایج پژوهش حاضر با پژوهش گرین و همکاران نیز همسو است. آنان در مطالعه نشان داده‌اند که معنویت نقش

^۱) Chuan Hsu

^۲) Ashmos & Duchon

^۳) Joe

بین فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد (۳۶). مارتا^۱ و همکاران نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که بین اخلاق و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو است (۳۸).

در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که معنویت با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی اثر غیرمستقیم دارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش رازی و همکاران همسو است. پژوهش آنان نشان داده است که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۱). علاوه بر این، یافته فوق به نقل از احمدی، با نتایج پژوهش جو و همکاران با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی نیز همسو است. (۳۵). به عبارتی اخلاقیات که تنظیم‌کننده روابط بین انسان‌ها است همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. نقش اخلاق در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است و از این رو می‌توان گفت که با افزایش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها کارآفرینی میان کارکنان افزایش پیدا می‌کند (۳۹).

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی در رابطه بین معنویت در سازمان با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان تحت مطالعه ایفا کرده است. بنابراین دانشگاه باید به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کند و زمینه بروز اخلاق حرفه‌ای را در محیط سازمان بهبود بخشد.

محدودیت‌های پژوهش

با وجود تلاش‌ها برای برطرف کردن مشکلات و محدودیت‌ها، این پژوهش نیز مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی داشت که به برخی از آنها اشاره می‌شود: همکاری نکردن برخی از کارکنان در اجراء، تحویل و عودت پرسش‌نامه‌ها و وجود این تصور که پاسخ به پرسش‌نامه به کاهش اعتبار آنان در محیط کار منجر می‌شود. همچنین، محدود کردن ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات به پرسش‌نامه و استفاده نکردن از دیگر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات از جمله مشاهده و مصاحبه که ممکن است بار علمی تحقیق و اعتبار یافته‌های پژوهش را افزایش دهد.

این فرضیه در این جامعه آماری محافظه‌کاری کارکنان، ترس از تنبیه و نداشتن انگیزه کارکنان است و به عبارتی دیگر، می‌توان گفت که نداشتن ارتباط متغیرها به سبب شرایط سازمان، محیط سازمان و عواملی مانند پاسخ مناسب ندادن پاسخ‌دهندگان است و به عبارتی می‌توان گفت که برخی از متغیرها در برخی از سازمان‌ها تأثیرگذاری خوبی دارد و در برخی سازمان‌ها تأثیر چندانی ندارد. بررسی مطالعات انجام‌شده، نشان می‌دهد که توجه و تأکید بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار با کیفیت زندگی کار ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد؛ از جمله در پژوهش زارعی متین و همکاران که به بررسی رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند، نتایج نشان داده است که بین فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مدیران سازمان‌ها باید بر نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی تأکید کنند و برای تقویت فرهنگ اخلاق حرفه‌ای باید تلاش کرد و همراه با افزایش اخلاق، بُعد کیفیت زندگی کاری هم افزایش پیدا می‌کند (۳۶). همچنین مطالعه رجبانی و همکاران نشان داده است که بین اخلاق و کیفیت زندگی کاری ارتباطی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و مدیران باید برای افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، اخلاق را به گونه‌ای در بین آنان نهادینه کنند (۳۷).

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داده است که بین معنویت و کیفیت زندگی کاری با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای ارتباط غیرمستقیم وجود داشت که با مطالعه هدایتی فر و جمشیدی مبنی بر رابطه معنویت و کیفیت زندگی کاری همسو است. هدایتی فر و جمشیدی در پژوهش خود نشان داده‌اند که بین معنویت و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و افزایش معنویت در محیط کار و در بین افراد و کارکنان با افزایش کیفیت زندگی کاری همراه است. همچنین اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع فعالیت و برای محیط مسئولیت را به ارمغان آورد. معنویت در محیط کار می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد، زیرا افراد با تلفیق و یکپارچه‌سازی کار و زندگی معنوی‌شان، کاری لذت‌بخش، متوازن‌تر و معنادارتر ایجاد می‌کنند و روح و روان خود را پرورش می‌دهند (۱۴). یافته فوق علاوه بر این با نتایج پژوهش زارعی متین و همکاران که به بررسی رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند، همسو است. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که

^۱ Marta

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به اینکه ارتباط مستقیمی بین معنویت و کارآفرینی وجود دارد پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی درست سطح این متغیرها را در کارکنان افزایش بخشید تا از این طریق عملکرد کارکنان و سازمان بهبود یابد. همچنین، برای افزایش درک دانش رهبران و مدیران عالی نسبت به مفاهیمی چون معنویت محیط کاری و سازمان معنویت‌گرا پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت با هدف ایجاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، وفاداری، اعتماد و خطرپذیری، احساس کارکنان از کار به‌عنوان تفریح برای ارباب رجوع و میدان‌دادن به افراد خلاق و مبتکر، تشکیل شود. همچنین، مدیران با تشویق کارکنان به خلاقیت، اعتماد، تعهد سازمانی و صداقت که در نتیجه به تغییر رفتار کارکنان در سازمان منجر می‌شود، به افزایش معنویت آنان کمک کنند. علاوه‌براین، با توجه به یافته‌های پژوهش اقدامات زیر به‌منظور بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود: برپایی کارگاه‌های آموزشی برای افزایش مهارت کارکنان، ایجاد مراکز مشاوره در سازمان برای حل مشکلات خانوادگی و فردی کارکنان، توجه مدیران به بهبود شرایط کاری و ایجاد محیطی حمایتی؛ دوستانه و صمیمی برای تمامی کارکنان و طراحی نظام اطلاع‌رسانی مناسب جهت ارائه بازخورد نتایج عملکرد و آگاهی از آن. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با اقداماتی از قبیل چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی کارکنان و توجه به لذت‌بخش کردن کار، ادراک کارکنان را از احساس معنا در کار بهبود ببخشند.

پیشنهاد می‌شود احیای نموده‌های مذهبی مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده بهینه از آنها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و آموزه‌های والای آنان، فعال‌سازی نیروهای توانمند مستعد و باایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش‌های دینی و تشکیل گروه‌های حمایتگر معنوی در بین کارکنان به‌منظور مشاوره هنگام وقوع مشکل برای هر یک از آنان در جهت ارتقای معنویت فردی و سازمانی صورت بگیرد. برای جامعیت‌بخشیدن به پژوهش پیشنهاد می‌شود در زمینه رابطه معنویت در سازمان با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و به نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی توجه بیشتری شود. همچنین، رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با معنویت در سازمان و کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی

سازمانی به‌دقت تحقیق و بررسی شود. علاوه‌براین، مدیران و مسئولان دانشگاه بسترهای لازم را برای معنویت در دانشگاه فراهم نمایند که با فراهم‌سازی مناسب آن در سازمان می‌توان میزان نگرش‌های شغلی کارکنان را افزایش داد.

قدردانی

پژوهشگران از همکاری مسئولان و کارکنان دانشگاه لرستان که در انجام این مطالعه یاریگرشان بوده‌اند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مؤلف اول مقاله است که دانشگاه ارومیه به شماره ۳۱-۲ الف آن را تصویب کرده است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی ندارد.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله هیچ‌گونه تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت مؤلفان

نگارش تمامی بخش‌های مقاله: مؤلف اول؛ و راهنمایی کلی در نگارش مقاله: مؤلف دوم.

References

1. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of management inquiry. 2000;9(2):134-45. (Full Text in Persian)
2. Bikzad J, Yazdani S, Hamdollahi M. The spirituality of the working environment and its impact on the components of organizational citizenship behavior. Case study: Educational staff of the five regions of Tabriz. Educational Administration Research Quarterly 2011;3(1):61-90.
3. Khosravanian HR, Shafiee Rudposhti M, Tavakoli M. Deliberating the Relations of Religiosity and Performing Religious Beliefs with Employees Job Satisfaction within the Framework of Alavi teachings in the Nahjolbalaghah (Case Study : Yazd Province

Welfare Organization). *Scientific Journal of Islamic Management*. 2014;21(1):127-46. (Full Text in Persian)

4. Grine F, Fares D, Meguellati A. Islamic spirituality and entrepreneurship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2015;3(1):41-56.

5. Talebi K, Yekta MR. Academic Entrepreneurship Education and its Role in Creating and Developing Small and Medium Sized Enterprises (SEMS) Knowledge Base. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2008;1(1):111-31. (Full Text in Persian)

6. Ahmadi F. A Study on the Barriers to University Entrepreneurship and Commercialization in Iranian Universities. *Proceedings of the First International Management Conference, Futurism, Entrepreneurship and Industry in Higher Education: Kurdistan University*; 2011. (Full Text in Persian)

7. Ghahremani M, Haji Khajeh Lou SR, Abu-Charnari A. The role of leadership in promoting university to Entrepreneurship Organization. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2012;4(4):185-204. (Full Text in Persian)

8. Dabag R, Rezaezadeh MR. The Study of the Characteristics of the Entrepreneurial University in Iran and the Selected Countries and Provides Applicable Recommendations for its Development in the Country. *Proceedings of the First International Management Conference, Futurism, Entrepreneurship and Industry in Higher Education: Kurdistan University*; 2011. (Full Text in Persian)

9. Agbim KC, Oriarewo GO. Spirituality as correlate of entrepreneurship development. *Journal of research in national development*. 2012;10(3):154-64.

10. Kamalian A, Yaghoobi N, Elias-eKardi A. Study of Factors Influencing Organizational Entrepreneurship and Its Role in Implementing the Entrepreneurship Strategy. *Strategic Monthly Yas*. 2010; 33: 184-200. (Full Text in Persian)

11. Reza'ee RA, Hosseini SM. Designing the Structural Equation Model of Organizational Entrepreneurship Development in Rural Development Cooperatives of Zanjan Province. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2013;6(4):57-74. (Full Text in Persian)

12. Miles MP, Munilla LS, Darroch J. Sustainable corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2009;5(1):65-76.

13. Scheepers MJ, Hough J, Bloom J. Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *Southern African Business Review*. 2008;12(3):50-75.

14. Hedayati Far S, Jamshidi L. The Relationship between Spirituality on Quality of Work Life of Pars Khodro Managers. *International Management Conference*; 2014. (Full Text in Persian)

15. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee D-J. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*. 2001;55(3):241-302.

16. Salajegheh A, Safari S. Relationship between professional ethics and function of professors. *Quarterly Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(3): 103-10. (Full Text in Persian)

17. Imanipour M. Ethical principles in education. *Medical Ethics and History of Medicine*. 2012;5(6):27-41. (Full Text in Persian)

18. Hassani M, Abbasi Khaljiri S, Ghalavandi H. Perceived Human Resource Practices & Its Relation with Positive Attitudes toward Work & Organizational Ethics. *Ethics in science and Technology*. 2017;11(4):90-100. (Full Text in Persian)

19. Svensson G, Wood G. Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: A PUBSEC-scale. *International Journal of Public Sector Management*. 2004.

20. Cardy RL, Selvarajan T. Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. *Journal of Managerial Psychology*. 2006.

21. Haghoo M, Daneshfard K, Tabibi SJ. Dimensions and Requirements of Professionalism in Health Sector: A Comparative Study. *Journal of Payavard Salamat*. 2018;11(5):549-59. (Full Text in Persian)

22. Karam-Dokht R. The relationship between organizational ethics and organizational effectiveness secondary schools of city of Babolsar. *Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar*. 2011;5(1):115-26. (Full Text in Persian)

23. Hassani M, Raszade S, Kazemzadeh BM. Relationship between Ethical Leadership with Organizational Citizenship Behavior, Organizational Politics & Gender. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2017;12(3):142-51. (Full Text in Persian)

24. Azadmarzabadi E. Relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress, and job satisfaction of university staff. *International Journal of Behavioral Science*. 2012;6(2):181-7. (Full Text in Persian)

25. Ardalan M, Ghanbari S, Zandi K, Saifpanahi H. Modeling the Relationship of psychological empowerment, Spirituality at work and psychological Safety in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2013;2(3):69-79. (Full Text in Persian)

26. Shaghagh M. Investigating the relationship between the quality of work life and the dimensions of cognitive empowerment among the employees of Saman-ol-Amaem Co-operative in West Azerbaijan province: Islamic Azad University, Mahabad; 2012. (Full Text in Persian)

27. Farhadi H, Badriazarin Y. The relationship between organizational culture and entrepreneurship of physical education teachers in city of Tabriz. The Second Scientific Conference of the Findings of Modern Science, Management, Entrepreneurship and Education of Iran; Tehran, Iran. 2015. (Full Text in Persian)

28. Shahinmehr B. Structural modeling of relationship between professional ethics, social responsibility and organizational accountability: the perspective of employees in the power distribution company of Urmia: Faculty of Management, Urmia University; 2013. (Full Text in Persian)

29. Mohajeran B. Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city. Quarterly Journal of Nursing Management. 2014;3(2):20-9. (Full Text in Persian)

30. Hsien-Chuan Hsu P, Krägeloh CU, Shepherd D, Billington R. Religion/spirituality and quality of life of international tertiary students in New Zealand: An exploratory study. Mental health, religion and culture. 2009;12(4):385-99.

31. Razi S, Akbari M, Shakiba H, Marzban SM. Relation between Organizational Health and Spirituality with Organizational Entrepreneurship. Ethics in science and Technology. 2015;10(2):109. (Full Text in Persian)

32. Koushki A, Asadi E, Moslemi AR. The Role of Mediator in The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Spirituality Entrepreneurial Behaviors (Case study: Method CO.). Quantitative Researches in Management. 2013;4(1):61-8. (Full Text in Persian)

33. Hosseini Faradenbeh T, Mir Tavousi HR. Determining the Role of Spirituality on Improving Professional Ethics at the University. 3rd International Conference on Applied Research in Management and Accounting. 2014. (Full Text in Persian)

34. Maleki R, Najafi MR. Effect of Spiritual Leadership on the Development of Professional Ethics in Employees of Sports and Youth Departments. National Conference on Applied Sciences of Sport and Health. 2015. (Full Text in Persian)

35. Ahmadi F. Relationship between professional ethics and organizational commitment. International Journal of Learning and Development. 2011;1(1):178-90. (Full Text in Persian)

36. Zarei Matin H, Gharibi Yamchi H, Nikmaram S, Jahani H. Association between Institutionalization of Ethical Culture with Quality of Work Life. Journal of Ethics in Science and Technology. 2011;6(2):22-9. (Full Text in Persian)

37. Rajabani N, Gholipor A, Ghafari M. The Relationship between Ethics Institutionalization with

Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. Organizational Resources Management Researchs. 2014;4(2):25-41. (Full Text in Persian)

38. Marta JK, Singhapakdi A, Lee D-J, Sirgy MJ, Koonmee K, Virakul B. Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. Journal of Business Research. 2013;66(3):381-9.

39. Alvane SM. Management and Ethics. Management Studies in Development and Evolution. 2004;11(41.42):1-12. (Full Text in Persian)