

تحلیل رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

دکتر مهدی معینی کیا^۱، رامین غریب زاده*^۱، سلیم کاظمی^۱، شیما غریب زاده^۲
 ۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.
 ۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه
 (تاریخ دریافت مقاله ۹۶/۷/۱۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۵)

چکیده

زمینه: فساد اداری، مانند هر پدیده اجتماعی و اقتصادی دیگری به عوامل و فرآیندهای پیچیده بسیاری بستگی دارد که طیف گسترده‌ای از مسایل مختلف را در برمی‌گیرد. پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان انجام شده است.

روش: روش تحقیق، توصیفی و همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه بهورزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه بوده است که ۳۰۰ نفر بعنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه فساد اداری استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی، ماتریس همبستگی و آزمون‌های تی و تحلیل اثر استفاده شد.

یافته‌ها: بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان (۰/۴۸) و با فساد اداری (۰/۵۷) و بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و فساد اداری (۰/۳۲) و همچنین بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان (۰/۴۹) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با اینکه فساد اداری در سازمان‌ها رفتاری خلاف و زشت شمرده می‌شود، ولی نمی‌توان آن را فقط به عوامل سیاست و فامیل‌گرایی و یا نظیر آنها ربط داد چرا که افراد چنانچه به جهات مختلف تامین شوند نیازی به ایجاد فساد در سازمان نمی‌بینند. با توجه به یافته‌های یکی از راهکارهای کاهش فساد در سازمان می‌تواند ایجاد معنویت در سازمان و ملموس کردن اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان باشد.

کلیدواژه‌گان: معنویت در محیط کار، فساد اداری، اخلاق حرفه‌ای.

سر آغاز

از اواخر قرن گذشته، در دهه نود قرن بیستم نوعی یکپارچگی مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل‌گیری بوده است. یکی از حوزه‌های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است، محیط کسب و کار سازمان‌ها می‌باشد (۱-۳). بسیاری از امور که پیشتر در حیطه قلمرو خصوصی طبقه بندی می‌شدند، اکنون در حال تحمیل خود به قلمرو عمومی می‌باشند (۴). گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معنایوی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نوع دوستی، و غیره به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از

عصری حاضر، عصر پیچیدگی و تغییر است، سازمانها در چنین عصری همواره در دو لبه عظیم و بی‌نظمی قرار دارند و دایم بین دو حالت تناقض نما، در رفت آمدند طی چهارصد سال گذشته، غرب بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قایل شده است و فعالیت‌های دنیوی را از اموری مثل مذهب معنویت و عرفان به کار جدا کرده است. این بهایی از یک سو سبب پیشرفت علوم و فن‌آوری‌های مختلف افزایش فوق‌العاده رفاه زندگی، ظهور دموکراسی‌ها و حاکمیت قانون شده است اما از سوی دیگر بشر را از جهات بسیاری از والاترین جنبه‌های وجود انسانی جدا کرده است. در حقیقت به سهم روح و نیازهای درونی انسانها توجه نشده است.

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: Ramingharibzadeh71@gmail.com

اموال سازمان به نفع منافع شخصی، دستکاری اسناد، فروش اسناد دولتی، کم کاری، دستکاری در اسناد مناقصات و فروش خدمات، حیف و میل اموال عمومی، فراموشی وظایف سازمانی در اداره و رفیق بازی اداری مشاهده نمود. از دید برخی صاحب نظران، سیستم اداری، یک متغیر مستقل نیست و بالا بردن کارایی آن و رفع فساد از آن نیازمند توجه به عوامل ساختاری متعددی است. بدون شک کارکرد هر یک از ساختارها می تواند در کارایی و یا عدم کارایی نظام اداری مؤثر باشد، از این بابت که داده های نظام اداری به جامعه و محیط نظام مربوط می گردد. از این روی دگرگونی در نظام اداری میسر نمی گردد و این امر می باید با در نظر گرفتن متغیرهای گوناگون بررسی شود (۸).

اخلاق حرفه‌ای^۴ یکی از مسایل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه امروزی در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی جمهوری اسلامی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۹). از این رو جامعه ایران نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. در این راستا، تعریف‌های مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است و در تعاریف آن به موارد زیر اشاره شده است: اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه، مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش اخلاق که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد و به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین می باشد که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می آید (۱۰). در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدودبودن فعالیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (۹). به علاوه، اخلاق حرفه‌ای رابطه چشم‌گیری با فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش داده، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد (۱۱). با توجه به مطالب گفته شده در بالا و با توجه به مدل مفهومی پژوهش پژوهشگر قصد رسیدن به این سوالات را دارد که: ۱) آیا رابطه مثبت و معنی داری بین معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه‌ای کارکنان وجود دارد؟ ۲) آیا رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق حرفه‌ای و فساد اداری وجود دارد؟ ۳) آیا رابطه مثبت و معنی داری بین معنویت در محیط کار و فساد اداری وجود دارد؟ ۴) آیا رابطه مثبت و معنی داری

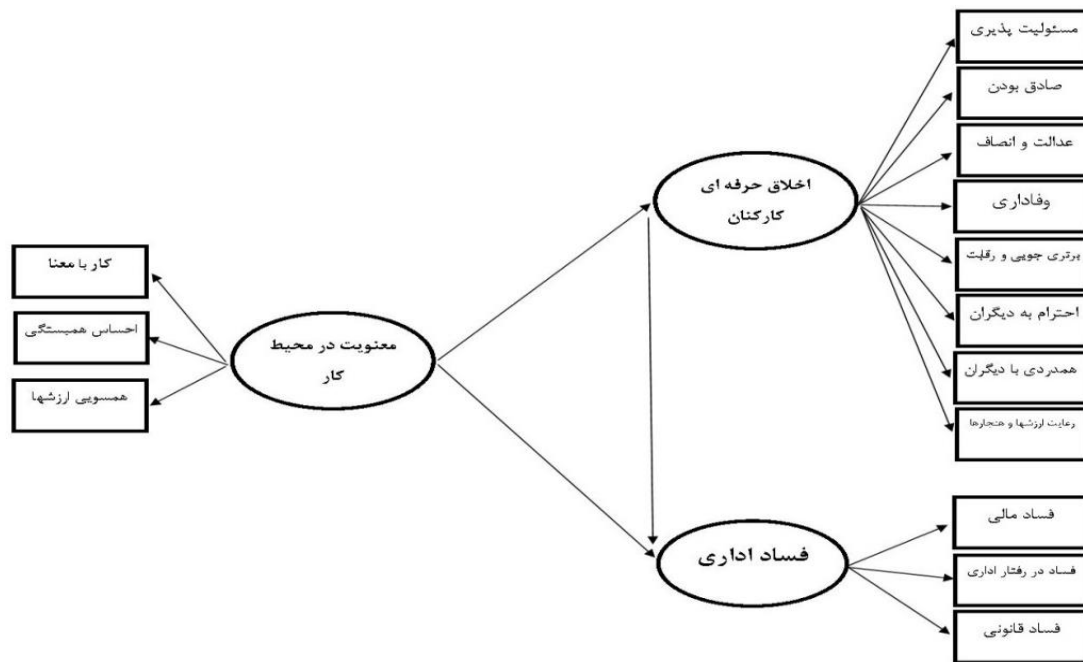
فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت می باشد (۶-۵). حتی محققان با قطعیت پیش‌بینی کرده اند که این پارادایم جدید در ادامه موج سوم مطرح شده از سوی پژوهشگران، موج چهارم خواهد بود (۳). از مدتها پیش تا بحال حجم مقالات، کتاب‌ها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های معنویت در محیط کار افزایشی فوق‌العاده داشته است (۱). محققان پیش‌بینی کرده است که معنویت در محیط کار^۲ از اصلی‌ترین روندها در قرن بیست و یکم خواهد بود (۷). علاوه بر این، در سال‌های گذشته نیز آکادمی مدیریت که یکی از معتبرترین مراجع مدیریت در دنیا می باشد، آخرین گروه تخصصی خود را، تشکیل داد و با این کار در واقع مشروعیت و مدیریت، معنویت و دین تحت عنوان پشتیبانی لازم را برای تحقیقات و تدریس در این زمینه جدید فراهم کرد (۱).

فساد اداری^۳، مانند هر پدیده اجتماعی و اقتصادی دیگری به عوامل و فرآیندهای پیچیده بسیاری بستگی دارد که طیف گسترده‌ای از مسایل روانی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، اداری، مدیریتی و عوامل فردی و گروهی را در برمی‌گیرد. همچنین مسایل حقوقی مانند انعطاف‌پذیری در قوانین و توصیه‌های آمرانه، دیدگاه‌های دیوان‌سالاری، نادیده گرفتن قوانین اداری، عدم شفافیت در وظایف و استانداردها، فقدان نظارت بر عملکردها، دستکاری در اسناد و مدارک و غیره می باشد. از سوی دیگر بی‌توجهی به شایستگی نیروی انسانی و باند می‌تواند حس محقق بودن و ضایع شدن حقوق افراد بازی و گروه‌گرایی مدیران ارشد را در کارمندان نادیده گرفته تا به کارهای خلاف از قبیل رشوه خواری و اختلاس دست بزنند. البته منظور از فساد اداری، فساد فراگیر در میان کارگزاران دولتی است که موجب زیان‌های اجتماعی و یا تضعیف نهادهای موجود می‌گردد که نتیجه نهایی آن توزیع نامناسب امکانات عمومی و مصادره اموال عمومی برای استفاده‌های شخصی می باشد. فساد، پدیده نوینی نیست و رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان‌ها و نهادها دارد. همه اجتماعات دارای سطوح و لایه‌هایی از فساد بوده‌اند و می‌توان ادعا نمود که تاریخی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به اشکال متعدد نباشد. از این روی بایستی اذعان نمود که فساد، پدیده همه‌گیر و جهانی است. امروزه هیچ کشوری حتی دموکرات‌ترین و یا توتالیترترین، آزادترین و نازادترین، توسعه یافته‌ترین تا عقب مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند. یعنی تمامی سیستم‌های اداری دنیا دارای درجات، سطوح و لایه‌هایی از فساد هستند.

فساد در هر سیستمی بر اساس صورت‌بندیهای فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، اشکال خاصی به خود می‌گیرد که می‌توان آنها را در نظام‌های متعدد به شکل رشوه برای انجام کار یا اخذ امتیازات، پاداش برای حسن خدمت، بی‌احترامی به ارباب رجوع اداری، سواستفاده از اسناد و مدارک موجود در راستای منافع شخصی یا فامیلی یا گروه‌های قومی، نژادی یا طبقه خاص، خرید کارگزاران اداری، به کارگیری کارگزاران و

روابط علی را نیز بین متغیرهای تحقیق بسنجد.

بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با میانجیگری اخلاق حرفه ای وجود دارد؟؛ بنابر سوالات پژوهش، محقق قصد دارد که در اثنای کار



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی بهروزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه می باشد. که نمونه پژوهش ۳۰۰ نفر (۱۵۰ نفر زن و ۱۵۰ نفر مرد) از بهروزان با استفاده از جدول تعیین نمونه مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. گردآوری داده ها به روش میدانی و با ترکیب ۳ پرسش نامه از نوع بسته صورت گرفته است. مقیاس اندازه گیری همه بخش های مدل بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت می باشد. یک نفر پرسشگر همه اطلاعات را جمع آوری نمود. معیارهای ورود عبارت بودند از: استخدام رسمی، سابقه کار بیش از ۳ سال، نداشتن مشکل روانشناختی، عدم شکایت از فرد بخاطر چالش های اخلاقی در پرونده های پزشکی. برای جمع آوری داده های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

معنویت در محیط کار: فرم اصلی ۱۶ سوال برای سنجش سه بعد کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی ارزشها طراحی شد. مقیاس پرسشنامه لیکرت و بصورت ۵ درجه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس معنویت در محیط کار، ۸۱ درصد است که گویای پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می باشد. همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای

سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام دادن مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد (۱۲).

پرسشنامه فساد اداری: این پرسشنامه توسط چند تن از محققان بر پایه ادبیات پژوهش ساخته شد. این پرسشنامه در قالب ۲۵ گویه و برای سنجش متغیر فساد اداری (۸، ۱۳ و ۴ گویه به ترتیب برای سنجش فساد مالی، فساد رفتارهای اداری و فساد قانونی) طراحی شد. این پرسشنامه مبتنی بر طیف ۵ تایی لیکرت طراحی شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۸۴ بود (۱۳). و در این تحقیق پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمد.

پرسشنامه اخلاق حرفه ای: پرسشنامه اخلاق توسط جمعی از محققان در ۷ بعد؛ مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی و در ۱۶ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای می باشد. روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین و همچنین توسط اساتید صاحب نظر مورد تایید قرار گرفته است. در

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
معنویت در محیط کار	۲/۷۸	۰/۶۸	۱/۳۳	۰/۱۴
اخلاق حرفه ای	۳/۰۸	۰/۵۴	-۰/۲۹	۱/۲۳
فساد اداری	۳/۹۱	۰/۷۸	-۰/۱۵	۱/۸۷

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

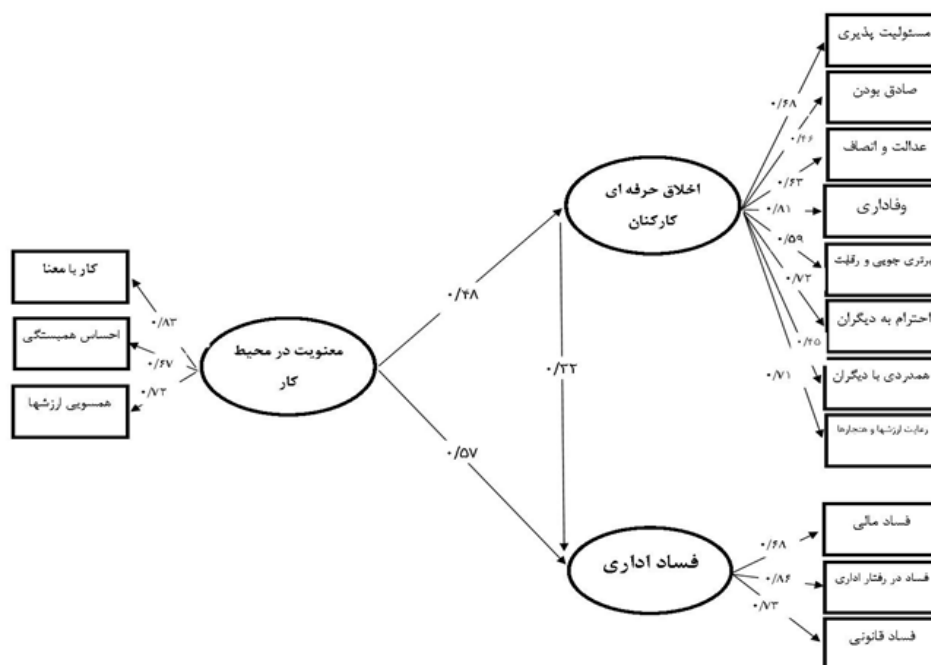
ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	معنویت در محیط کار	۱		
۲	اخلاق حرفه ای	۰/۶۸**	۱	
۳	فساد اداری	۰/۸۳**	۰/۵۳**	۱

با توجه به جدول ۲، معنویت در محیط کار (۰/۸۳) و اخلاق حرفه ای (۰/۵۳) با فساد اداری در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. رابطه بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه ای (۰/۶۸) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.8 در نمودار ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

پژوهشی، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۸۰ درصد به دست آمد (۱۴). در این تحقیق نیز ۰/۷۹ بدست آمد. از آن جایی که هر یک از پرسش نامه های بکار رفته در این پژوهش به وسیله پژوهشگران گوناگون بارها مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس قضاوت پژوهشگران، پرسش های تشکیل دهنده ابزار دقیقا متغیرهای مورد نظر در پژوهش را اندازه گیری می کنند، پس می توان روایی ابزار اندازه گیری را مورد تایید قرار داد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از شاخص های توصیفی، ماتریس همبستگی و مدلیابی معلات ساختاری (مقادیر استاندارد شده و آزمون تی) استفاده می شود.

یافته ها

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده اند. در مدلیابی علی، توضیح متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح می باشد. بنابر این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش اجرا شده اند.



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات نگاره ۲، بین معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه ای کارکنان (۰/۴۸) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. بین معنویت در محیط کار و فساد اداری (۰/۵۷) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. همچنین بین اخلاق حرفه ای کارکنان و فساد اداری (۰/۳۲) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای کارکنان (۰/۴۹) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.

جدول ۳: شاخص برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/d.f.
۰/۰۷	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۹۴	۲/۳۸

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص های معرفی شده توسط محققان استفاده شد. این شاخص ها شامل X2/d.f که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جداول ۳ شاخص های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	t	p	نتیجه
بین معنویت در محیط کار و فساد اداری رابطه وجود دارد.	۰/۵۳	۷/۴۳	۰/۰۰	تایید شد
بین معنویت در محیط کار و اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه وجود دارد.	۰/۴۲	۵/۸۱	۰/۰۲	تایید شد
بین اخلاق حرفه ای کارکنان و فساد اداری رابطه وجود دارد.	۰/۳۲	۳/۸۹	۰/۰۱	تایید شد
بین معنویت در محیط کار و فساد اداری با نقش میانجیگری اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه وجود دارد.	۰/۵۷	۸/۰۵	۰/۰۱	تایید شد

بحث

در این پژوهش تلاش شده است به بررسی رابطه معنویت در محیط کاری و فساد اداری با نقش میانجی گری اخلاق حرفه ای پرداخته شود. نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کاری و اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ بین اخلاق حرفه ای و فساد اداری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ همچنین بین معنویت در محیط کاری و فساد اداری با نقش میانجی گری اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های نیز همسو است (۷-۱۰). چرا که پژوهشگران قبلی نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابه دست یافتند. بنابراین می توان اینگونه بیان کرد که فساد اداری در سازمان ها رفتاری خلاف و زشت شمرده می شود، ولی نمی توان آن را فقط به عوامل محدودی مانند سیاست و فامیل گرایی و یا نظیر آنها ربط داد چرا که افراد چنانچه به جهات مختلف تامین شوند نیازی به ایجاد فساد در سازمان نمی بینند. با توجه به یافته های محقق در این پژوهش یکی از راهکارهای کاهش فساد در سازمان می تواند ایجاد معنویت در سازمان و ملموس کردن اخلاق حرفه ای برای کارکنان باشد. بنابراین می توان اینگونه تبیین نمود که معنویت در محیط کاری و ایجاد آن در سازمان می تواند در فرد نوعی وجدان کاری ایجاد نموده و فرد با توجه به آن و رجوع به وجدان خود از

بروز فساد در سازمان جلوگیری نماید. همچنین چنانچه افراد در هنگام پذیرش شغل و جامعه پذیری سازمانی خوب با وظایف و اخلاقیات کار و حرفه خود آشنا شده باشد می تواند در هنگام کار و فعالیت در سازمان از بروز فساد جلوگیری نماید.

با توجه به یافته های پژوهشگران قبلی شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرشهای شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می دهند (۱۵). و همچنین طی مطالعاتی توسط پژوهشگران قبلی مشخص شد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می شود و اینکه، کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد (۱۶)؛ زیرا در دیدگاههای اسلامی به کار، به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بر دارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خود شکوفایی وی به شمار می رود. بنابراین فرد زمانیکه در محیط معنوی قرا می گیرد با شوق و اشتیاق بالاتری به کار می پردازد و این بنا به گفته پژوهشگران پیامد اشتیاق شغل، در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می شود (۱۷). از طرفی دیگر، مشاغل، سنگ زیر بنای هر سازمان و پیوند دهنده سازمان و نیروی

در سیستم دارد که آموزش بهورزی این وظیفه را در کنار جذب و تربیت آنان به عهده دارد. لذا چون بهورزان بیشتر با سلامت انسان ها سروکار دارند باید توجه ویژه ای با آنان شود. چرا که کار آنها پیشگیری از بروز بیماریهاست؛ بنابراین تا حد امکان باید در این سازمان فساد اداری به مراتب کمتر از سایر ارگان ها بوده باشد. از طرف دیگر با اینکه فساد اداری در سازمان ها رفتاری خلاف و زشت شمرده می شود، ولی نمی توان آن را فقط به عوامل سیاست و فامیل گرایی و یا نظیر آنها ربط داد چرا که افراد چنانچه به جهات مختلف تامین شوند نیازی به ایجاد فساد در سازمان نمی بینند. با توجه به یافته یکی از راهکارهای کاهش فساد در سازمان می تواند ایجاد معنویت در سازمان و ملموس کردن اخلاق حرفه ای برای کارکنان باشد.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه جامعه مورد پژوهش رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران تحقیق حاضر، از همکاری صمیمانه همکارهای بهورزان شهرستان ارومیه به ویژه جناب آقای رسول غریب زاده که در جمع آوری داده ها همکاری نمودند کمال تشکر را دارند.

انسانی آن هستند. هر شغل نیاز به درک هدف و قبول انگیزش آن دارد. درک فرد از شغل خویش، نقش مهمی در برانگیختن وی برای کار کردن دارد منظور از انگیزش کار، اوضاع و احوال و شرایطی است که باعث انگیزش، هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقعیت های شغلی افراد می شود (۱۷). با توجه به نتایج تحقیقات مدیران مراکز بهداشتی و مراکز آموزش بهورزی باید در جهت افزایش معنویت در محیط کاری و اخلاق حرفه ای بهورزان تلاش کرده و بدین منظور پیشنهاد می گردد که در جهت افزایش اخلاق کاری و معنویت در محیط کاری و هم چنین توانمند ساختن کارکنان از نتایج تحقیقات استفاده نموده و تلاش خود را بکنند.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت که معنویت در محیط کاری و اخلاق حرفه ای با کاهش فساد اداری رابطه دارد. بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهادات می گردد که مدیران با ایجاد فضای کاملاً صمیمی و سالم از لحاظ معنوی برای کارکنان، رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان و ایجاد عدالت در بین تمامی بخش های سازمان بستری در محیط اداره فراهم گرد که اعضا بتوانند آزادانه و بدون دغدغه در تصمیم گیری های سازمان مشارکت کنند. همچنین در سازمان بستر و شرایطی فراهم شود که کارکنان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش های دانشگاه در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند، که این امر می تواند زمینه ساز ایجاد درکی مشترک از اهداف و نقش های سازمان در میان کارکنان شود و اخلاق حرفه ای و وجدان کاری را در آنها بوجود آورده و از بروز فساد در سازمان جلوگیری نماید.

نتیجه گیری

تامین مراقبتهای بهداشتی اولیه با توجه به شرایط جغرافیایی، اجتماعی و فرهنگی جامعه ایرانی، ارزش اقتصادی و اولویت خدمات بهداشتی درمانی ایجاد می نماید که با استفاده از تجارب قبلی و سایر کشورهای جهان ضمن رعایت آداب و سنن فرهنگی جامعه روش مناسبی برای برآوردن نیازهای اساسی بهداشتی درمانی مردم بخصوص در نقاط روستایی و محروم بکار گرفته شود تا نیازمندان این خدمات بتوانند در داخل یک نظام منسجم از ضروری ترین مراقبتهای بهداشتی درمانی در سطوح مختلف برخوردار شوند در نظامی که پی ریزی شده است اولین سطح تماس جامعه با واحدهای رسمی کشور، خانه های بهداشت و مراکز بهداشتی درمانی است. خانه بهداشت واحدی مستقر در روستا است که تحت نظارت مرکز بهداشتی درمانی فعالیت می کند. نیروی انسانی در خانه های بهداشت بهورزان (زن و مرد) بومی هستند که بر اساس ضوابط و مقررات خاصی انتخاب و پذیرش شده و آموزشهای لازم را در مرکز آموزش بهورزی فرا می گیرند. مرکز آموزش بهورزی به عنوان یکی از واحدها ستادی مرکز بهداشت شهرستان تحت نظارت مستقیم رییس مرکز بهداشت شهرستان اداره می شود. با توجه گستردگی خدمات ارایه شده توسط بهورزان لزوم آموزش مداوم آنان پس از فارغ التحصیلی نیز کاملاً محسوس بوده و نیاز به متولی خاص

واژه نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
2. Responsibility	مسئولیت
3. Being Honest	صداقت داشتن
4. Justice	عدالت
5. Allegiance	وفاداری
6. Excellence	برتری جویی
7. Respect	احترام
8. Sympathy	همدردی
9. Observance	رعایت
10. Spirituality in the Workplace	معنویت در محیط کار
11. Administrative Corruption	فساد اداری
12. Equity	انصاف
13. Conscience	وجدان کاری
14. Values and Norms	هنجارها و ارزش ها
15. Ethics Fundamental	اصول اخلاقی

References

1. Neal J, Biberman J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*; 16(4): 363-366.

- International Journal of Learning & Development; 1(1): 178-90. (In Persian).
12. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*; 16(4): 426-447.
 13. Hadavi-Nejad M, Javid Z. (2015). Relationship of information technology with corruption: The role of work conscience as an ethical principle. *Ethics in Science and Technology*; 10(4). (In Persian).
 14. Ghasemzadeh A. (2014). The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Ethics in Science and Technology*; 9(2). (In Persian).
 15. Mirzai Tavakoli S, Shariatmadari M. (2015). The effect of spirituality in the workplace and organizational commitment on job satisfaction of the headquarters staff in the representation of the supreme leader in Universities. *Management at Islamic University*; 9 (4): 1. (In Persian).
 16. Hasani M, Heidarizadeh Z, Ghasemzadeh A, King U. (2012). The study of the role and effect of Islamic ethics and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment of Shahid Chamran University staff members in Ahwaz. *Islamic Management Quarterly*; 4: 32-39.
 17. Saatchi M. (2006). *Applied implications for fashion: At home, school, organization, and society*. Tehran: Institute for Publishing.
 2. Neck CP, Milliman JF. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*; 9(6): 9-16.
 3. Wanger-Marsh F, Conley J. (1999). The fourth wave: the spiritualitybased firm. *Journal of Organizational Change Management*; 12(4): 292-301.
 4. Shayegan D. (2002). *New enchantment; cheated identity and mobile thinking*. 3rd Edition. Tehran: Farzan Dowdy.
 5. Biberman J, Whitty M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*; 10(2): 130-138.
 6. Bolman LG, Deal TE. (1995). *Leading with soul: An uncommon journey of spirit*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
 7. Shellenbarger S. (2000). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. *Wall Street Journal*, December 27, p. B-1.
 8. Qavam, Abdul Ali (1383). *Political development and administrative transformation*. 2nd Ed. Tehran: Ghomes Publications.
 9. Gharamaleki F. (2004). *Methodology of responsibility in the organization*. Thought field: number of 49 – 50.
 10. Hoseinian Q. (2006). *Ethics counseling*. Tehran: Tehran: Kamal Education. (In Persian)
 11. Ahmadi F. (2011). *Relationship between professional ethics and organizational commitment*.