



BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/be>



مقاله پژوهشی

## تبیین نقش جو اخلاقی و معنویت در کار در دبستگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان

اسد یگانه<sup>۱</sup>، فرانک موسوی<sup>۲\*</sup>، الهام کاویانی<sup>۳</sup>، سحر محمدی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
۴. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** دبستگی شغلی یکی از مهم‌ترین روش‌ها برای افزایش اثربخشی کارمندان است که این مهم می‌تواند از طریق مولفه‌های جو اخلاقی و معنویت در کار مورد امعان نظر قرار گیرد. از طرفی دبستگی شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا نسبت به کارشان بیشتر متعهد باشند. این پژوهش با هدف بررسی نقش جو اخلاقی و معنویت در کار بر دبستگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان، انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی و رگرسیون گام به گام بود. از میان ۲۹۲ نفر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان، ۱۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از ۳ پرسشنامه جو اخلاقی، معنویت در کار و دبستگی شغلی استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شد.

**یافته‌ها:** جو اخلاقی و معنویت در کار و ابعاد آن‌ها با دبستگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری دارند. ۲۱/۳ درصد تغییرات دبستگی شغلی کارکنان تحت تأثیر سه بعد مستقل، ابزاری و ضوابط از ابعاد جو اخلاقی است. همچنین ۳۱/۱ درصد تغییرات دبستگی شغلی تحت تأثیر دو بعد کار معنادار و احساس همبستگی از ابعاد معنویت در کار است.

**ملاحظات اخلاقی:** صداقت، امانتداری و حفظ اصالت متون در این مقاله رعایت شده است. **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج تحقیق جو اخلاقی و معنویت در کار بر دبستگی شغلی تأثیر دارند و از متغیرهای مهم مرتبط با آن محسوب می‌گردند.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

### واژگان کلیدی:

دبستگی شغلی  
جو اخلاقی  
معنویت در کار  
کارکنان آموزش و پرورش

\* نویسنده مسؤول: فرانک موسوی

آدرس پستی: ایران، کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی.

تلفن: ۰۸۳۳۷۲۴۳۱۸۱

نمبر: ۰۸۳۳۷۲۴۳۱۹۶

پست الکترونیک:

frnkmosavi@yahoo.com

## ۱. مقدمه

کان (Kahn) اولین پژوهشگری است که واژه دلبستگی شغلی را مفهوم‌پردازی کرد و به حضور روان‌شناختی کارکنان در حین کار توجه نمود. کان مفهوم دلبستگی را اینطور تعریف کرد: انجام نقش‌های سازمانی با استفاده از تمامی ظرفیت کارکنان سازمان به طوری که کارکنان به لحاظ عاطفی، فکری (شناختی) و جسمی با فعالیت‌های کاری خود درگیر هستند. بعد از مدتی نظرات کان به عنوان مفروضات بنیادین مؤسسه گالوپ (Gallup Organization) در حوزه دلبستگی شغلی کارکنان گردید (۱). در ادامه، هارتر (Harter) و همکاران مفهوم دلبستگی کارکنان را مشارکت و رضایت فردی و شور و اشتیاق کارکنان برای انجام وظایف شغلی تعریف نمودند (۱). بعد از کان در سال ۲۰۰۲، شافلی، بیکر و ون‌ژن (Schaufeli, Bakker, Van Rhenen) در سال ۲۰۰۹ و همچنین میسی، اشناپدر، باربرا و یانگ (Macey, Schneider, Barbera, Young) در سال ۲۰۰۹ این مفهوم را توسعه دادند و جداگانه تشریح کردند (۲).

دلبستگی کارکنان مفهوم نسبتاً جدیدی در ادبیات منابع انسانی است و در دو دهه اخیر توجه ویژه‌ای نسبت به آن شکل گرفته است. به همین دلیل تعاریف متعددی درباره این مفهوم بیان شده است (۱). به نظر بلسی (Blessy) دلبستگی شغلی به عنوان مجموعه‌ای از امور مرتبط با نگرش، شامل دو مؤلفه عاطفی و رفتاری است که می‌تواند تحت تأثیر ویژگی‌های فرد و همچنین ویژگی‌های محیط کار قرار بگیرد (۳). کولیبرک، دلیک، میتروویس و کولیبرک (Culibrk, Delic, Mitrovic) دلبستگی شغلی را درونی‌کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار یا اهمیت کار در نزد شخص می‌دانند. به عبارتی دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (۴). به زعم هارونا و مارساندان (Haruna, Marthandan) دلبستگی به سطح لذت‌بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند، اشاره دارد (۲). کانتارلی، بلاردینلی و بلو

(Cantarelli, Belardinelli, Belle) و همکاران دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقدار و میزانی می‌دانند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند (۵). به اعتقاد سامسون و ناناوار (Samson, Nanaware) دلبستگی شغلی یکی از مؤثرترین روش‌ها برای افزایش بهره‌وری کارمندان از طریق بهبود تعهد کاری و مشارکت کارمندان بوده است. همچنین دلبستگی شغلی به کارمندان کمک می‌کند تا نسبت به کارشان بیشتر متعهد باشند (۶).

به زعم راک، ولج و منارا (Ruck, Welch, Menara) به دلیل تأثیر مثبت دلبستگی کارکنان بر اثربخشی سازمانی، فعالان، شاغلین و متخصصان دانشگاهی، علاقمندند تا در کارکنان دلبستگی ایجاد نمایند (۷). به نظر لی (Lee) بسیاری از شاغلین، دلبستگی کارکنان را به عنوان اقدامی نوین در حوزه منابع انسانی در نظر می‌گیرند که می‌تواند برای مقابله با شرایط نامطمئن و متلاطم بازار کار و صنعت راهگشا باشد، اما با وجود این جوامع دانشگاهی هنوز در جستجوی عوامل پیش‌بینی‌کننده دلبستگی کارکنان هستند (۸). این در حالی است که گوپتا (Gupta) بیان می‌کند برخلاف کشورهای غربی که نظریه‌ها و پژوهش‌های متعددی درباره دلبستگی شغلی کارکنان یافت می‌شود، در کشورهای آسیایی توجه کمتری به این موضوع می‌شود، در حالی که اهمیت‌دادن به دلبستگی شغلی کارکنان در این کشورها مورد نیاز است. در این میان، مرور پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد عواملی زمینه‌ساز کم‌بودن دلبستگی شغلی معلمان هستند (۹). بنا به گفته لوینسون و کوکسون (Levinson, Cookson) نتیجه بررسی‌های صورت‌گرفته بر روی معلمان ایالت متحده و دیگر کشورهای توسعه‌یافته نشان داده است که بین یک‌سوم تا یک‌دوم معلمان در صورت داشتن حق دوباره انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نخواهند کرد (۱۰).

همچنین معنویت در محیط کار، معنویت در کار، معنویت سازمانی و محیط کار معنوی واژه‌هایی هستند که توسط صاحب‌نظران این حوزه مطرح بوده‌اند. معنویت در سازمان، موضوعی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. از دیدگاه که، ژانگ، یان و فو (Ke, Zhang, Yan, Fu) معنویت محیط کار، حس تجربه قلبی تولیدشده در کارکنان است بعد از اینکه آن‌ها بتوانند ارزش کار، گروه، سازمان و برتری یافتن خودشان را تشخیص و تکمیل کنند (۱۶).

به نظر ویلیامز (Williams) و همکاران در مجموع می‌توان گفت که معنویت در محیط کار عبارت است از شناختی از این موضوع که کارکنان دارای یک زندگی درونی هستند که به وسیله کار معناداری که در بستر اجتماعی رخ می‌دهد، تغذیه می‌گردد و همچنین تغذیه می‌نماید. همچنین به اعتقاد پوار (Pawar) معنویت در محیط کار را می‌توان تجربه کارمند از معنا در محیط کار دانست (۱۷). از دیدگاه میلمن، سزپلویوسکی و فرگوسن (Milliman, Czaplewski, Ferguson) معنویت در کار بیشتر با سه نوع مؤلفه قابل شناسایی است که عبارتند از: کار معنادار (سطح فردی): لذت بردن از کار، انرژی‌گرفتن از کار و احساس هدف در کار. احساس همبستگی (سطح گروهی): احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک. همسویی ارزش‌ها (سطح سازمانی): پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنانش (۱۸).

در رابطه با متغیرهای مطرح‌شده تحقیقات متعددی انجام شده است. نتایج مطالعه تیواری و سینگ (Tiwari, Singh) نشان می‌دهد که کارکنان با دل‌بستگی شغلی بالاتر نسبت به سازمان خود تعهد بالاتری دارند. نتایج مطالعات یه، اینسون، بنکه و لاسزلو (Yeh, Inson, Benke, Lasezelow) نشان می‌دهد کارمندانی که دل‌بستگی بیشتری به شغلشان دارند، از رضایت

از طرفی سازمان‌ها، واحدها و گروه‌های کاری، انواع مختلفی از جوه‌ها، از جمله جو اخلاقی را دربر می‌گیرد و به علت تفاوت‌های موقعیتی افراد، گروه‌های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان‌های مختلف متفاوت می‌باشد. ترک و بیسر (Turk, Bicer) جو اخلاقی را مجموعه‌ای از ویژگی سازمان می‌دانند که به هنجارهایی اشاره دارد و نشان‌دهنده چگونگی حل و فصل مشکلات اخلاقی است (۱۱). بر اساس مطالعات مختلف، جو اخلاقی شامل ممنوعیت‌ها و مجازات‌ها و محدودیت‌های اخلاقی است. از دیدگاه ماتیوس و آکا (Matthias, Aka) جو اخلاقی نوعی جو سازمانی است که اشاره به رفتارهایی دارد که تصور می‌شود رضایت‌بخش یا به طور کلی در محیط مورد نظر پذیرفته شده است (۱۲).

به اعتقاد روبل، کی، کیوا و ریمی (Rubel, Kee, Quah, Rimi) جو اخلاقی منعکس‌کننده خط مشی‌ها، روش‌ها، سیاست‌های سازمانی و نتایج اخلاقی می‌باشد (۱۳). از دیدگاه دیکونینک (Deconinck) جو اخلاقی در سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاست‌های اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخش‌های آن می‌باشد (۱۴). از طرفی به نظر گارامیلب (Garamilb) و همکاران، جو اخلاقی در سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مورد رفتارهای درست یا اشتباه، ابتدا به مشاهدات توجه کنند (۱۵).

از دیدگاه سرت (Sert) و همکاران ابعاد جو اخلاقی سازمانی شامل مراقبت و توجه (کارکنان همیشه کاری را انجام دهند که به نفع ارباب رجوع باشد)، قوانین و مقررات (انجام امور مختلف با در نظر گرفتن قانون)، ضوابط (عمل کردن افراد موفق بر اساس ضوابط سازمان)، ابزاری (افراد بیشتر به دنبال منافع سازمان خود هستند)، کارایی محور (کارآمدترین روش همواره راه درست و صحیح می‌باشد) و مستقل (کارکنان باید در کارهای خود ارزش‌های اخلاقی شخصی خود را در نظر بگیرند) می‌باشند (۱۴).

است که جو اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می‌شود. همچنین جو اخلاقی کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان را در محیط اداری فراهم می‌کند (۲۵). یافته‌های رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی گویای آن است که جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن به صورت مثبت و معنی‌داری بر هویت سازمانی تأثیرگذار بوده و از آن طریق به صورت منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان مؤثر هستند (۲۶). بدون تردید سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های آموزشی و مدیرانشان باید درباره وضعیت دلبستگی شغلی و همچنین متغیرهای مرتبط با آن حساسیت داشته، به آن توجه نمایند. بر این اساس مطالعه حاضر با مبنا قراردادن دیدگاه‌های سرت و همکاران در رابطه با ابعاد جو اخلاقی سازمانی (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، کارایی‌محور و مستقل)، میلن و همکاران در زمینه معنویت در کار (کار معنادار، احساس همبستگی، همسویی ارزش‌ها) و ادواردز و کیلیپاتریک (Edwards, Kilpatrick) در ارتباط با دلبستگی شغلی، درصد پاسخگویی به سؤال‌های زیر است:

- آیا جو اخلاقی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی تأثیر دارند؟
- آیا معنویت در کار و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی تأثیر دارند؟

## ۲. ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع ابزارهای اندازه‌گیری، مشارکت‌کنندگان در تحقیق از موضوع و هدف پژوهش آگاه و رضایت شفاهی آنان کسب گردید. آن‌ها برای تکمیل یا عدم تکمیل پرسشنامه کاملاً آزاد بودند و همچنین به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی‌شان محرمانه خواهد ماند.

## ۳. مواد و روش‌ها

تحقیق، از نظر هدف، کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها در زمره تحقیق‌های غیر آزمایشی و از نظر روابط بین متغیرها از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۲۹۲ نفر

شغلی بالاتر برخوردار بوده، تلاش بیشتری برای رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان داده و در نتیجه تمایلی به ترک سازمان خود ندارند (۱۹).

بنا به نتایج تحقیق البسیر، مادهاکومولا و هندورا (Al-Basyir, Madhakomala, Handaru) دلبستگی شغلی بر ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد (۲۰). نتیجه برخی تحقیقات نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی به رضایت شغلی، تعهد کاری، عملکرد و از خود گذشتگی در کار می‌انجامد (۶). یافته‌های تحقیق عبداللهی و رزقی شیرسوار نشان داد وضعیت معنویت و دلبستگی شغلی در میان جامعه مورد پژوهش در حد متوسط بوده و بین معنویت و دلبستگی شغلی رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد (۲۱). نتایج یافته‌های غمشادزهی و ناستی‌زایی حاکی از اثر مستقیم معنی‌دار مثبت معنویت در کار بر دلبستگی شغلی بود (۲۲). یافته‌های پژوهش ناعمی نشان داد که آموزش معنویت بر نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی مؤثر است (۲۳).

در عصر حاضر بسیاری از افراد جامعه با عضویت در سازمان‌ها به عنوان بخش مهمی از زندگی، زمان قابل توجهی از عمر خود را در آن سپری می‌نمایند. در صورتی که افراد در سازمان با اشتیاق و نشاط کار کنند و نسبت به شغل خود دلبستگی داشته باشند، هم سازمان و هم افراد شاغل در آن در دستیابی به اهداف خود موفق‌تر خواهند بود. با وجود این، به نظر می‌رسد دلبستگی شغلی در سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش به لحاظ حساسیت بالای اجتماعی و تأثیرگذاری بر سطوح مختلف جامعه می‌تواند پیامدهای بیشتری را نسبت به سایر سازمان‌ها از طریق زمینه‌سازی برای ایجاد تنش‌های شغلی مرتبط با تعاملات کارکنان سطوح مختلف سازمانی و دیگر افراد ایجاد نماید.

یافته‌های رضایی‌منش و قربانی‌پاجی نشان داد اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد (۲۴). نتایج پژوهش حسنی و بشیری حاکی از آن

مؤلفه کار معنادار (در سطح فردی)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) و همسویی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی) را دربر می‌گیرد. روایی آن به روش اعتباریابی محتوایی و تأیید صاحب‌نظران و پایایی پس از اجرا در یک نمونه (۳۰ نفر) با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۶ به دست آمد.

#### ۴. یافته‌ها

در این تحقیق ۱۶۹ نفر شامل ۱۵۲ مرد و ۱۷ زن مشارکت داشتند که بر اساس سمت‌های سازمانی، ۱۴۴ کارشناس، ۱۶ کارشناس مسئول، ۶ رییس اداره و ۳ نفر معاون، را شامل می‌شدند. میانگین و انحراف استاندارد متغیر دلبستگی شغلی به ترتیب ۴۳/۶۵ و ۶/۰۱۷، جو اخلاقی به ترتیب ۸۱/۵۷ و ۱۹/۵۶۵ و معنویت در کار به ترتیب ۶۷/۸۴ و ۱۵/۷۵۵ بود. در جدول ۲ شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرها ارائه شده است. با توجه به همبستگی‌های حاصل‌شده ارتباط مثبت معنی‌داری بین متغیر جو اخلاقی ( $r=0/320, p<0/01$ ) و ابعاد آن: مراقبت و توجه ( $r=0/166, p<0/01$ )، قوانین و مقررات ( $r=0/264, p<0/01$ )، ضوابط ( $r=0/302, p<0/01$ )، ابزاری ( $r=0/311, p<0/01$ )، کارایی ( $r=0/294, p<0/01$ ) و مستقل ( $r=0/323, p<0/01$ ) و همچنین متغیر معنویت در کار ( $r=0/412, p<0/01$ ) و ابعاد آن: کار معنادار ( $r=0/534, p<0/01$ )، احساس همبستگی ( $r=0/333, p<0/01$ ) و همسویی با ارزش‌های سازمان ( $r=0/303, p<0/01$ ) با دلبستگی شغلی وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین استنباط نمود که با افزایش میزان متغیرهای مذکور، میزان دلبستگی شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۳ تحلیل رگرسیون اجراشده در سه گام را نشان می‌دهد که از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری سه بعد مستقل، ابزاری و

کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان در نظر گرفته شد که از این تعداد ۲۶۳ نفر مرد و ۲۹ نفر زن بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (Krejcie, Morgan) (۲۷)، ۱۶۹ نفر شامل ۱۵۲ مرد و ۱۷ زن به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. شایان ذکر است بر اساس سمت‌های سازمانی کارشناس (۱۴۴ نفر)، کارشناس مسئول (۱۶ نفر)، رییس اداره (۶ نفر) و معاون اداره کل (۳ نفر) ابزارهای اندازه‌گیری را تکمیل نمودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شد. ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق به شرح زیر بود:

۳-۱. **دلبستگی شغلی:** برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی ۴ گزینه‌ای دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیاتریک استفاده شد (۲۸). روایی آن به روش اعتباریابی محتوایی و تأیید صاحب‌نظران و پایایی پس از اجرا در یک نمونه (۳۰ نفر) با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

۳-۲. **جو اخلاقی:** برای سنجش جو اخلاقی از پرسشنامه ویکتور و کولن (Victor, Cullen) استفاده شد. این مقیاس از ۲۶ گویه ۵ گزینه‌ای در طیفی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده است و شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی و مستقل را مورد سنجش قرار می‌دهد (۲۹). روایی آن به روش اعتباریابی محتوایی و تأیید صاحب‌نظران و پایایی پس از اجرا در یک نمونه (۳۰ نفر) با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۹۰، ۰/۸۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ به دست آمد.

۳-۳. **معنویت در کار:** معنویت سازمانی با پرسشنامه میلمن و همکاران (۱۸) سنجش شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که سه

معنی‌داری بر دل‌بستگی شغلی کارکنان داشته و سه بعد مستقل، ابزاری و ضوابط، توانایی پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی را دارند. این نتیجه با یافته‌های رضایی‌منش و قربانی‌پاجی (۲۴)، حسنی و بشیری (۲۵) و رحیم‌نیا و نیکخواه فرحانی (۲۶) همخوانی دارد. در تبیین تأیید این فرضیه می‌توان گفت تقویت دل‌بستگی شغلی در کارکنان به میزان قابل توجهی در گرو بسترسازی برای پیاده‌سازی جو اخلاقی در سازمان توسط مدیران و به تبع آن فراهم‌نمودن زمینه بروز و ظهور رفتارهای اخلاقی توسط کارکنان، است. جو اخلاقی در سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاست‌های اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخش‌های آن است که کمک می‌کند تا در مورد رفتارهای درست یا اشتباه خود، ابتدا به مشاهدات توجه کنند. از طرفی سازمان‌ها با اعمال ممنوعیت‌ها، مجازات‌ها و محدودیت‌های اخلاقی که منعکس‌کننده خط مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی است به تقویت هرچه بیشتر رفتارهای اخلاقی توسط کارکنان کمک می‌نمایند. علاوه بر موارد مطرح‌شده جو اخلاقی سازمانی مطلوب می‌تواند در تقویت انگیزه و بهبود روحیه و مشارکت اشخاص در تصمیم‌گیری‌ها و افزایش ابتکار و نوآوری آنان تأثیرگذار بوده و منبعی موثر در برآورده‌نمودن سلامت روانی کارمندان محسوب گردد. بر این اساس با تقویت جو اخلاقی در سازمان می‌توان شاهد تغییرات قابل توجهی در افراد سازمان از جمله تقویت دل‌بستگی شغلی آنان بود.

نتیجه فرضیه دوم نشان داد معنویت در کار و ابعاد آن بر دل‌بستگی شغلی تأثیر مثبت معنی‌داری داشته و دو بعد کار معنادار و احساس همبستگی توانایی پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی را دارند. این نتیجه با یافته‌های تحقیق عبداللهی و رزقی شیرسوار (۲۱)، غمشادزهی و ناستی‌زایی (۲۲) و ناعمی (۲۳) همخوانی دارد. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت کارکنان مشغول به کار در سازمان، به طور مستمر به دنبال معنی و مفهومی از شغل خود هستند؛ این نیازها زمانی ظهور

ضوابط در تحلیل باقی مانده‌اند که بعد مستقل به تنهایی حدود ۱۰/۴ درصد، ابعاد مستقل و ابزاری با هم حدود ۱۴/۴ درصد و ابعاد مستقل، ابزاری و ضوابط نیز با هم ۲۱/۳ از واریانس دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر ۲۱/۳ درصد تغییرات دل‌بستگی شغلی کارکنان تحت تأثیر سه بعد مستقل، ابزاری و ضوابط از ابعاد جو اخلاقی است ( $R^2=0/213$ ,  $F=14/870$ ,  $sig<0/001$ ). همانطوری که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهند، از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری، متغیرهای مستقل، ابزاری و ضوابط در تحلیل باقی مانده و متغیرهای کارایی، قوانین و مراقبت از تحلیل خارج شده‌اند.

تحلیل رگرسیون اجراشده در دو گام نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری دو بعد کار معنادار و احساس همبستگی در تحلیل باقی مانده‌اند که کار معنادار به تنهایی حدود ۲۸/۵ درصد و کار معنادار و احساس همبستگی با هم حدود ۳۱/۱ درصد از واریانس دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر ۳۱/۱ درصد تغییرات دل‌بستگی شغلی کارکنان تحت تأثیر دو بعد کار معنادار و احساس همبستگی از ابعاد معنویت در کار است ( $R^2=0/311$ ,  $F=37/465$ ,  $sig<0/001$ ). همانطوری که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهند، از بین متغیرهای پیش‌بین واردشده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری، متغیرهای کار معنادار و احساس همبستگی در تحلیل باقی مانده و متغیر همسویی با ارزش‌های سازمان از تحلیل خارج شده است.

## ۵. بحث

این پژوهش با هدف تبیین نقش جو اخلاقی و معنویت در کار بر دل‌بستگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان انجام گرفت. نتایج بررسی پرسش نخست و فرضیه مبتنی بر آن، نشان داد جو اخلاقی و ابعاد آن تأثیر مثبت

با آن نیز حساسیت لازم را داشته باشند. با توجه به نتایج به دست آمده به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد:

- تبدیل کردن مقوله‌های جو اخلاقی، معنویت در کار و دلبستگی شغلی به گفتمان کلان، تدوین سیاست‌هایی در راستای تقویت آن‌ها توسط تصمیم‌گیرندگان و به طور کلی در پیش گرفتن رویکردی بلندمدت برای نهادینه شدن این متغیرها در سازمان‌ها، می‌تواند در زمره اقدامات عملی، مد نظر قرار گیرد.

- زمینه‌های توسعه و تعمیق هرچه بیشتر جو اخلاقی را در سازمان تحت مدیریت خود فراهم نمایند.

- تشویق، ترغیب و پشتیبانی و حمایت کارکنان اخلاق‌مدار، تلاش در جهت بهبود جو اخلاقی، استفاده از برنامه‌های آموزشی و اخلاقی و رعایت اصول اخلاقی در دستمزدها می‌تواند کارساز باشد.

- لازم است استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای تقویت معنویت در بین کارکنان و همچنین ارزیابی منصفانه و عادلانه عملکرد شغلی آنان، بر اساس معیارهای معنوی مد نظر قرار گیرد.

- ضروری است با توجه به اثرگذاری معنویت در کار بر دلبستگی شغلی و از طرفی رسیدن به عملکرد بالاتر در سازمان از طریق تقویت دلبستگی شغلی، مدیریت سازمان‌ها در جهت تعمیق معنویت‌گرایی و به عبارتی اهمیت دادن به آن در برنامه‌ریزی‌ها، در همه سطوح و توسعه آن در بین همه کارکنان گام بردارند. در این راستا می‌توان، به کار معنادار همراه با قدرت و تفویض اختیارات مرتبط، فراهم نمودن زمینه بیان انتقادات و خواسته‌ها توسط کارکنان و پذیرش آن توسط تصمیم‌گیرندگان سازمان از طریق ایجاد جوی صمیمانه و همدلانه و تلاش در جهت هماهنگ‌سازی و هم‌جهت نمودن ارزش‌های فردی و سازمانی اشاره نمود.

بدیهی است که هر تحقیقی دارای محدودیت‌هایی می‌باشد. با توجه به شرایط کشور در مواجهه با بیماری کرونا، ناگزیر

پیدا کرده و عمیق‌تر می‌شوند که بسترهای لازم برای همه ذی‌نفعان (اشخاص، سازمان‌ها) مد نظر نظر قرار گیرد. معنویت در سازمان می‌تواند نیرویی قوی و عمیق را برای زندگی افراد در پی داشته باشد. معنویت محیط کار به زعم برخی صاحب‌نظران، حس تجربه قلبی تولید شده در کارکنان است بعد از اینکه آن‌ها بتوانند ارزش کار، گروه، سازمان و برتری یافتن خودشان را تشخیص و تکمیل کنند. همچنین معنویت در محیط کار به عنوان تلاش فرد برای دستیابی به هدف‌هایی در زندگی کاری و برقراری تعاملی قابل توجه بین او و همکاران تلقی می‌گردد. از این منظر با نهادینه شدن مقوله معنویت در کار در سازمان می‌توان به بازدهی و عملکرد بیشتر کارکنان سازمان از طریق تأثیر آن بر تقویت دلبستگی شغلی امیدوارتر بود.

امروزه، سازمان‌ها با محیط‌های به شدت در حال تغییری مواجه‌اند که با دادن پاسخ صحیح به این تغییرات، شناسایی فرصت‌های جدید و دستیابی به فواید آن‌ها باید قابلیت‌هایی را در خود ایجاد کنند. در این شرایط، مفاهیم جو اخلاقی و معنویت در کار از موضوعات مهمی است که توجه متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است. تغییرات رو به رشد سازمان‌ها و همچنین تغییر نوع و حجم خواسته‌های کارکنان موجب شده آنان بیش از گذشته، نسبت به شغل خود حساس شده، موفقیت خود را علاوه بر تحقق هدف‌های مالی، بر حسب فراهم بودن زمینه‌های ضروری انجام کار مورد ارزیابی قرار دهند. بر این مبنا سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای معنوی، اخلاقی، زیستی، اجتماعی و روانی کارکنان پاسخگو باشند. نتایج این تحقیق نشان داد که متغیرهای مورد بررسی بر دلبستگی شغلی تأثیرگذار می‌باشند. بدون تردید سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های آموزشی و مدیرانشان باید ضمن حساسیت به وضعیت دلبستگی شغلی کارکنان، نسبت به متغیرهای مرتبط



**۸. سهم نویسندگان**

اسد یگانه: نگارش و تألیف مقاله.

فرانک موسوی، الهام کاویانی و سحر محمدی: راهنمایی و نظارت بر اجرای کار.

**۹. تضاد منافع**

تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

ابزارهای اندازه‌گیری به شیوه الکترونیکی در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت. احتمال دارد این فرایند اجرا و به ویژه تأثیرگذاری آن در دقت پاسخگویی مشارکت‌کنندگان، همچنین فرایند تبدیل ویژگی‌های کیفی (بر حسب گزینه‌ها) به کمی در قوت یافته‌ها و تعمیم نتایج تأثیر داشته باشد. علاوه بر آن می‌توان به محدود کردن ابزار تحقیق به استفاده از پرسشنامه و اجرا در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان اشاره نمود.

**۶. نتیجه‌گیری**

نتایج این تحقیق نشان داد جو اخلاقی و ابعاد آن و معنویت در کار و ابعاد آن بر دل‌بستگی شغلی کارکنان تأثیرگذارند. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد برخی ابعاد متغیرهای جو اخلاقی و معنویت در کار توانایی پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی را دارند. نیروی انسانی مهم‌ترین پایه یک سازمان است و موفقیت یا عدم موفقیت سازمان، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان آن دارد. بنابراین جو اخلاقی، معنویت در کار و دل‌بستگی می‌بایست معطوف به نیروی انسانی دستگاه‌ها شود. بر این مبنا پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان‌ها برای تقویت و بهبود سطح دل‌بستگی شغلی کارکنان، با ایجاد تمهیدات مناسب در جهت توسعه و تعمیق جو اخلاقی و معنویت در کار، برنامه‌ریزی لازم را در اولویت کاری خود قرار دهند.

**۷. تقدیر و تشکر**

این مقاله بخشی از یافته‌های تحقیق با عنوان «نقش جو اخلاقی، معنویت در کار و چابکی سازمانی در رابطه سایش اجتماعی و دل‌بستگی شغلی کارکنان» با کد ۱۸۲۰۸۶ است. نگارندگان از همه کارکنانی که در فرایند تکمیل ابزارهای اندازه‌گیری مشارکت نمودند، صمیمانه تشکر می‌نمایند.



جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد افراد جامعه و نمونه آماری بر حسب جنسیت

شاخص	زن	مرد	جمع
جامعه	۲۹	۲۶۳	۲۹۲
	۹/۹۳	۹۰/۰۷	۱۰۰
نمونه	۱۷	۲۵۲	۱۶۹
	۹/۹۳	۹۰/۰۷	۱۰۰

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	دلبستگی شغلی
مراقبت و توجه	۱۶/۸۹	۴/۰۶۴	۰/۱۶۶
قوانین و مقررات	۱۲/۹۵	۳/۹۱۰	۰/۲۶۴
ضوابط	۹/۶۴	۲/۹۴۲	۰/۳۰۲
ابزاری	۲۰/۸۳	۵/۲۱۱	۰/۳۱۱
کارایی	۹/۷۷	۲/۸۶۷	۰/۲۹۴
مستقل	۱۱/۴۶	۳/۷۶۲	۰/۳۲۳
جو اخلاقی	۸۱/۵۷	۱۹/۵۶۵	۰/۳۲۰
کار معنادار	۲۱/۶۲	۵/۰۵۳	۰/۵۳۴
احساس همبستگی	۲۴/۵۸	۵/۵۰۱	۰/۳۳۳
همسویی با ارزش‌ها	۲۱/۶۲	۶/۴۳۱	۰/۳۰۳
معنویت سازمانی	۶۷/۸۴	۱۵/۷۵۵	۰/۴۱۲
دلبستگی شغلی	۴۳/۶۵	۶/۰۱۷	-

جدول ۳: ضرایب همبستگی چندگانه (R)، ضریب تعیین ( $R^2$ ) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه F

متغیر	گام‌ها	متغیرها	R	$R^2$	$\beta$	b	بتا	F	sig
جو	۱	مستقل	۰/۳۲۳	۰/۱۰۴	۰/۵۱۶	۰/۱۱۷	-۰/۳۲۳	۱۹/۴۳۵	۰/۰۰۱
	۲	مستقل + ابزاری	۰/۳۸۰	۰/۱۴۴	۰/۴۳۷	۰/۱۵۷	-۰/۲۱۴	۱۳/۹۷۲	۰/۰۰۱
	۳	مستقل + ابزاری + ضوابط	۰/۴۶۱	۰/۲۱۳	-۰/۷۸۱	۰/۲۰۶	-۰/۵۲۳	۱۴/۸۷۰	۰/۰۰۱
معنویت	۱	کار معنادار	۰/۵۳۴	۰/۲۸۵	۰/۶۳۶	۰/۰۷۸	۰/۵۳۴	۶۶/۷۱۲	۰/۰۰۱
	۲	کار معنادار + احساس همبستگی	۰/۵۵۸	۰/۳۱۱	-۰/۲۹۳	۰/۱۱۸	-۰/۲۶۸	۳۷/۴۶۵	۰/۰۰۱

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و آزمون‌های معنی داری t

متغیر	گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	ضریب بتا	آماره t	sig
جو	۱	مستقل	۰/۵۱۶	۴/۴۰۹	۰/۰۰۱
	۲	مستقل + ابزاری	۰/۴۳۷	۲/۷۸۰	۰/۰۰۱
	۳	مستقل + ابزاری + ضوابط	-۰/۷۸۱	-۳/۷۹۶	۰/۰۰۱
	کنار گذاشته شده	کارایی	۰/۱۴۰	۱/۱۹۴	۰/۲۳۴
		قوانین	۰/۰۵۲	۰/۰۳۸	۰/۹۷۰
		مراقبت	۰/۰۰۵	۰/۳۲۸	۰/۷۴۳
معنویت	۱	کار معنادار	۰/۶۳۶	۸/۱۶۸	۰/۰۰۱
	۲	کار معنادار + احساس همبستگی	-۰/۲۹۳	-۲/۴۸۱	۰/۰۱۴
	کنار گذاشته شده	احساس همسویی	-۰/۰۲۹	-۰/۲۳۵	۰/۸۱۵

## References

1. A'lami F, Hosseini Zarrabi H. the analysis of job Engagement Factors among Shahid Beheshti University's staffs and their degree of loyalty to the university. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2019; 11(39): 137-156. [Persian]
2. Rangriz H, Sajjadi A, Latifi Jaliseh S. factors affecting on work engagement with meta - analysis approach. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2018; 10(37): 117-146. [Persian]
3. Blessy P. Job involvement of employees in gk sons engineering enterprises pvt. ltd, Trichy. *Studies in Indian Place Names. UGC Care Listed Journal* 2020; 40(20): 147-152.
4. Culibrk J, Delic M, Mitrovic S, Culibrk D. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol* 2018; 16(9): 1-12.
5. Cantarelli P, Belardinelli P, Belle N. A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. *Review of Public Personnel Administration* 2016; 36(2): 115-144.
6. Samson S, Nanaware N. To study quality of work life and job Involvement of employees in infosys with respect to pune city. *Studies in Indian Place Names (UGC Care Journal)* 2020; 40(23): 671-679.
7. Ruck K, Welch M, Menara B. Employee voice: An antecedent to organizational engagement?. *Public Relations Review* 2017; 43(5): 904-914.
8. Lee J J. Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management* 2015; 44: 84-98.
9. Gupta M. Corporate social responsibility, employee company identification and organizational commitment: Mediation by employee engagement. *Current Psychology* 2017; 36(1): 101-109.
10. Rastegarkhaled A, Kaveh M, mohammadi M. Social capital and alienation from Work (case study of primary education Teachers in Tehran). *Quarterly Journal of Welfare Planning and Social Development* 2014; 5(19): 203-251. [Persian]
11. Turk M, Bicer M. A research on the relationship between ethical climate, organizational learning and innovative behavior. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)* 2018; 9(1): 1207-1218.
12. Matthias EE, Aka A. Implications of ethical climate on organisational commitment in microfinance banks in nigeria: A case of abakaliki metropolis, ebonyi state. *Journal of Business and Management* 2017; 19(7): 10-20.
13. Rubel MRB, Kee DMH, Quah CH, Rimi NN. Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready Made Garment Industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence* 2017; 36(2): 61-73.
14. Mousavi S, Amiri Z, Farrokhi M. The Impact of Positive Organizational Behavior on Deviant Work Behavior (Mediating Role: Organizational Ethics). *Quarterly Journal of Organizational Behavior Planning* 2014; 3(4): 147-172. [Persian]
15. Abbasi S, Zarghamifard M, Mansouri H. explaining the effective factors on the formation of moral atmosphere with emphasis on the role of human resource management and cultural values (Case study: Government organizations in bandar abbas). *Iranian Public Management Studies* 2019; 2(2): 1-24. [Persian]
16. Ke J, Zhang F, Yan X, Fu Y. The effect of university teachers, workplace spirituality on employee engagement: Professional commitment as mediator. *Creative Education* 2017; 8(13): 2147-2154.
17. Safari A, Teimuri H, Ghashghaei Z, Aghaei M. investigating the behavioral consequences of spirituality in the workplace. *Transformation Management Research Letter* 2019; 11(21): 81-104. [Persian]
18. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace Spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management* 2003; 16(4): 426-447.
19. Zarei S. The mediating role of job involvement in the relationship between work-family conflict and perceived organizational support with the intention of leaving military service. *Culture of Counseling Quarterly and Psychotherapy. Allameh Tabataba'i University* 2019; 10(37): 171-198. [Persian]
20. Albasyir LM, Madhakomala R, Handaru AW. The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward

withdrawal behavior. *Management Science* 2020; 10(7): 1623-1632.

21. Abdolahi M, Rezghi Shirsavar H. The relationship between spirituality and job involvement in I.A.U science and research branch of tehran. *Journal of Management Future Research* 2016; 27(107): 83-103. [Persian]

22. Ghamshadzei P, Nastiezaie N. The Relationship between Workplace Spirituality and Work Engagement with the Mediating Role of Organizational Loyalty (Case study: Elementary School Teachers of Khash City). *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2019; 20(4): 46-56. [Persian]

23. Naemi AM. The effect of spirituality training on organizational commitment, manpower retention and job motivation of primary school principals. *Journal of School Administration* 2018; 6(1): 153-168. [Persian]

24. Rezaeimanesh B, Ghorbani Paji A. The role of islamic work ethic and spiritual leadership on the tendency of university professors to leave the job with the mediating role of job involvement. *Culture in The Islamic University* 2019; 9(2): 187-208. [Persian]

25. Hasani M, Bashiri G. The Relationship of Ethical Climate with Positive and Negative Organizational outcomes. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology* 2016; 10(4): 27-36. [Persian]

26. Rahiminiya F, Nikkhah-Farkhani Z. The effect of organizational ethics on organizational identity and willingness to leave the service of salespeople. *Ethics in Behavioral Sciences* 2010; 6(4): 1-11. [Persian]

27. Kerjcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research, Activities. *Educational and Psychological Measurments* 1970; 30(3): 607-610.

28. Asadi Y. The relationship between organizational culture and job satisfaction of the teachers in kosar city Master Thesis. Khalkhal: Islamic Azad University of Khalkhal; 2014. [Persian]

29. Victor B, Cullen JB. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly* 1988; 33(1): 101-125.



BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e32

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

## Explaining the Role of Ethical Climate and Spirituality in the Workplace in Job Involvement of Employees in Department of Lorestan Education

Asad Yeganeh<sup>1</sup>, Faranak Mosavi<sup>2\*</sup>, Elham Kaveiani<sup>3</sup>, Sahar Mohammadi<sup>4</sup>

1. Ph.D. Student in Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 19 September 2020

Accepted: 16 February 2021

Published online: 06 July 2021

Keywords:

Job Involvement

Ethical Climate

Spirituality in the Work

Education Employees

ABSTRACT

**Background and Aim:** Job involvement is one of the most important methods to increase employee effectiveness, which can be explored through the components of the moral atmosphere and workplace spirituality. On the other hand, job involvement helps employees to be more committed to their work. The purpose of this study was to investigate the role of ethical climate and spirituality on job involvement of employees of Lorestan Education Department.

**Materials and Methods:** The research method according to purpose is practical and the type of descriptive - correlation and stepwise regression. Among 292 employees of the general department of education of Lorestan Province, 169 people were selected by relative stratified random sampling. In order to collect data, three questionnaires of ethical climate, spirituality in the work and job involvement was used. To analyze data, descriptive statistical methods and pearson correlation coefficient and stepwise regression, with SPSS 16 software was used.

**Findings:** The results showed that ethical climate and spirituality in the workplace have a positive and significant relationship with job involvement. 21/3 percent of employees job involvement variance is affected by 3 aspects "independence", "instrumentality" and "procedures" from ethical climate aspects. Also 31/1 percent of it, is affected by 2 aspects "meaningful work" and "feeling of soildarity" from spirituality aspects in the workplace.

**Ethical Considerations:** Honesty, integrity and authenticity of the texts are observed in this article.

**Conclusion:** Based on research results, ethical climate and spirituality in the workplace have an impact on job involvement and are considered as important variables associated with it.

\* Corresponding Author: Faranak Mosavi

Address: Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

Postal Box: 6718997551

Tel: 08337243181

Email: [frnkmosavi@yahoo.com](mailto:frnkmosavi@yahoo.com)

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Yeganeh A, Mosavi F, Kaveiani E, Mohammadi S. Explaining the Role of Ethical Climate and Spirituality in the Workplace in Job Involvement of Employees in Department of Lorestan Education. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e32.

This open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 License (CC BY-NC 4.0).