

Explaining the Relationship between the Effects of Workplace Spirituality and Ethical Climate on the Organizational Loyalty

Susan Bahrami¹ , Mohammad Naser Sharifzadeh² 

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Qom, Qom, Iran (Corresponding Author).

bahrami837@gmail.com

2. M.A. in Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qom Branch, Qom, Iran.

m.naser.sh.1991@gmail.com

Received: 2025/11/06; Accepted 2025/12/13

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In the contemporary era, work has become an integral part of life, and employee loyalty, as one of the most valuable forms of organizational capital, plays a crucial role in ensuring the survival and success of organizations (Khaef-Elahi et al., 2017). Organizational loyalty refers to supporting organizational goals and showing emotional commitment to its values (Gholipour et al., 2021; Hariri et al., 2014). This loyalty is closely linked to spirituality and the ethical climate of the workplace; a deeper sense of meaning in work and alignment with organizational values increases the tendency toward loyalty (Malik & Basharat, 2011). Given the importance of organizational loyalty, identifying its contributing factors, including workplace spirituality and the ethical climate, is crucial in the field of education. Understanding the impact of these factors and implementing strategies to improve them can enhance teachers' loyalty. As a result,



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

schools are more likely to cultivate committed teachers with intrinsic motivation who act responsibly and go beyond formal duties in support of school goals and the improvement of the educational system. Accordingly, the present study aims to explain the influential relationship between workplace spirituality and ethical climate with the organizational loyalty of elementary school teachers in Qom. The specific objectives of the study are: 1) to determine the relationship between components of workplace spirituality (meaningful work, sense of wholeness and solidarity, and value alignment) and teachers' organizational loyalty; 2) to determine the relationship between components of ethical climate (benevolence and care, rules, instrumental, professionalism, and independence) and teachers' organizational loyalty; and 3) to determine the relationship between components of workplace spirituality and teachers' ethical climate. Overall, this research seeks to provide a framework for enhancing teachers' commitment and effectiveness.

Method: This study used a descriptive correlational design to examine and predict teachers' organizational loyalty based on workplace spirituality and the ethical climate. The statistical population consisted of all elementary school teachers in District 3 of the Qom Department of Education during the 2023–2024 academic year. Using simple random sampling and based on the Morgan table, 260 teachers were selected as the sample. Inclusion criteria included willingness to participate and a minimum of five years of teaching experience at the elementary level. Data were collected using three standardized questionnaires: the Workplace Spirituality Questionnaire by Milliman et al. (2003), the Ethical Climate Questionnaire by Cullen et al. (1993), and the Organizational Loyalty Questionnaire by Wells et al. (2008). In the analysis phase, the Kolmogorov–Smirnov test was first used to examine the normality of the distribution of all main variables and their components. The results indicated that the significance level for all variables exceeded 0.05, confirming the normal distribution of the data. With this assumption met, the use of parametric tests was justified. Accordingly, Pearson correlation was used to examine the relationships among variables, and multiple linear regression along with path analysis were employed to test the main hypothesis that teachers' organizational loyalty can be predicted based on workplace spirituality and the ethical climate. All statistical analyses were conducted using SPSS version 27.

Findings: The study sample consisted of 260 elementary school teachers in Qom, most of whom were male (64%), aged 31–40 years (47.7%), and with less than ten years of

work experience (57.7%). Regarding the main research variables, the mean and standard deviation of workplace spirituality were 3.67 ± 0.91 (moderate level), ethical climate was 3.08 ± 0.69 (below moderate), and organizational loyalty was 4.09 ± 0.83 (above moderate). Pearson correlation analysis showed that all components of workplace spirituality (meaningful work, sense of wholeness and solidarity, and value alignment) and components of the ethical climate (benevolence, rules, and professionalism) had a direct and significant relationship with organizational loyalty ($p < 0.01$). Multiple regression results indicated that workplace spirituality components together explained 23.2% of the variance in organizational loyalty, with sense of wholeness and solidarity being the strongest predictor ($\beta = 0.349$). The ethical climate components explained 27.1% of the variance, with professionalism contributing the most ($\beta = 0.963$). Additionally, workplace spirituality accounted for 36.2% of the variance in ethical climate, with sense of wholeness and solidarity again being the strongest contributor ($\beta = 0.954$). The final path analysis, supported by favorable fit indices ($GFI > 0.90$, $RMSEA < 0.10$), confirmed that workplace spirituality has both direct effects and indirect effects through the ethical climate on teachers' organizational loyalty.

Conclusion: This study examined the relationship between workplace spirituality and ethical climate with the organizational loyalty of elementary school teachers in Qom, testing an integrated model for the first time. The findings indicated that the mean level of organizational loyalty was above average, workplace spirituality was moderate, and the ethical climate was below average. All components of workplace spirituality (meaningful work, sense of wholeness, and value alignment) and the ethical climate (such as professionalism and benevolence) showed a direct and significant relationship with organizational loyalty. Regression analysis revealed that components of workplace spirituality explained 23.2% of the variance in organizational loyalty, while components of the ethical climate explained 27.1%. Workplace spirituality also predicted 36.2% of the variance in the ethical climate. Path analysis showed that workplace spirituality influences loyalty both directly and indirectly through the ethical climate. These findings can be interpreted through theoretical perspectives. Based on Weick's sensemaking theory (1995), workplace spirituality fosters meaningful work, coherence, and value alignment, which in turn reduces role ambiguity and strengthens shared meaning-making processes, thereby enhancing loyalty. Similarly, according to Rest's theory of ethical behavior (1986),



Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

a positive ethical climate increases teachers' moral sensitivity and motivation, leading to long-term loyalty through strengthened trust and commitment. The results align with previous national and international studies. In conclusion, enhancing workplace spirituality and ethical climate in schools through strategies such as leadership training, revising reward systems, and improving human relations can increase teachers' loyalty, retention, and productivity, ultimately contributing to improved educational quality.

Keywords: Spirituality in the Workplace, Ethical Climate, Organizational Loyalty, Teachers, Elementary Schools.

Cite this article: Bahrami, Susan, and Sharifzadeh, Mohammad Naser (2025). Explaining the relationship between the effects of workplace spirituality and ethical climate on the organizational loyalty. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(26): 119-161.

تبیین رابطه اثرگذاری معنویت در محیط کار و جو اخلاقی بر وفاداری سازمانی

سوسن بهرامی^۱ ، محمدناصر شریفزاده^۲

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول).

bahrami837@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران.

m.naser.sh.1991@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۲

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: در عصر حاضر، کار به بخشی جدایی ناپذیر از زندگی تبدیل شده و وفاداری کارکنان، به عنوان سرمایه های ارزشمند سازمان، نقش بی بدیلی در بقا و موفقیت سازمان دارد (خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۶). وفاداری سازمانی به معنای حمایت از اهداف سازمان و تعهد عاطفی به ارزش های آن است (قلی پور و همکاران، ۱۴۰۰؛ حریری و همکاران، ۱۳۹۳). این وفاداری با معنویت و جو اخلاقی در محیط کار رابطه ای نزدیک دارد؛ به طوری که درک معنای عمیق در کار و همسویی با ارزش های سازمانی، تمایل به وفاداری را افزایش می دهد (مالک و بشارت، ۲۰۱۱). با توجه به اهمیت وفاداری سازمانی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن مانند معنویت و جو اخلاقی در محیط کار برای آموزش و پرورش ضروری است. درک تأثیر این عوامل و اجرای راهکارهای بهبود آنها،



می‌تواند وفاداری معلمان را افزایش دهد. نتیجه این فرآیند، پرورش معلمانی متعهد و دارای انگیزه درونی است که مسئولانه و فراتر از وظایف رسمی، در راستای اهداف مدرسه و ارتقای نظام آموزشی گام برمی‌دارند. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف «تبیین رابطه مؤثر معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم» انجام می‌شود. اهداف ویژه مطالعه عبارت‌اند از: ۱. تعیین رابطه مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و هم‌راستایی ارزش‌ها) و وفاداری سازمانی معلمان؛ ۲. تعیین رابطه بین مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) و وفاداری سازمانی معلمان؛ و ۳. تعیین رابطه بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار با جو اخلاقی معلمان. این پژوهش در پی ارائه چهارچوبی برای ارتقای تعهد و اثربخشی معلمان است.

روش: این پژوهش با روش توصیفی-همبستگی و با هدف پیش‌بینی وفاداری سازمانی معلمان براساس معنویت در محیط کار و جو اخلاقی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۳ آموزش و پرورش شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود که از میان آنان، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس جدول مورگان، ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود شامل تمایل به مشارکت و حداقل ۵ سال سابقه خدمت در دوره ابتدایی بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد که عبارت‌اند از: پرسش‌نامه معنویت در محیط کار میلایمن و همکاران (۲۰۰۳)، پرسش‌نامه جو اخلاقی کالن و همکاران (۱۹۹۳) و پرسش‌نامه وفاداری سازمانی ولز و همکاران (۲۰۰۸). در مرحله تحلیل، ابتدا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها برای همه متغیرهای اصلی و مؤلفه‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنف بررسی شد. نتیجه این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری برای همه متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ است که بر نرمال بودن داده‌ها دلالت دارد. با احراز این شرط، امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک فراهم آمد. براساس این، برای بررسی ارتباط بین متغیرها از همبستگی پیرسون و برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق (براساس معنویت در محیط کار و جو اخلاقی می‌توان وفاداری سازمانی را در معلمان دوره ابتدایی پیش‌بینی نمود) از آزمون رگرسیون خطی چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شد. تمامی محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ انجام شد.

یافته‌ها: نمونه پژوهش متشکل از ۲۶۰ معلم ابتدایی شهر قم بود که عمدتاً مرد (۶۴ درصد)، در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۷/۷ درصد) و با سابقه خدمت کمتر از ده سال (۵۷/۷ درصد) بودند. از نظر وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش، میانگین و انحراف معیار نمرات معنویت در محیط کار $0.91 \pm 3/67$ در حد متوسط، جو اخلاقی $0.69 \pm 3/08$ از حد متوسط پایین‌تر، میانگین و انحراف معیار وفاداری سازمانی $0.83 \pm 4/09$ بالاتر از حد متوسط بوده است. تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد تمامی مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی ارزش‌ها) و مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی، مقررات و حرفه‌ای‌گرایی) با وفاداری سازمانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار ($p < 0.01$) دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد مؤلفه‌های معنویت در محیط کار در مجموع ۲۳/۲ درصد از واریانس وفاداری سازمانی را تبیین می‌کنند که در این میان، احساس یکپارچگی و همبستگی ($\beta = 0.349$) قوی‌ترین پیش‌بین بود. مؤلفه‌های جو اخلاقی نیز ۲۷/۱ درصد از این واریانس را پیش‌بینی کردند که حرفه‌ای‌گرایی ($\beta = 0.963$) بیشترین سهم را داشت. همچنین، معنویت در محیط کار ۳۶/۲ درصد از واریانس جو اخلاقی را تبیین نمود که احساس یکپارچگی و همبستگی ($\beta = 0.954$) بیشترین سهم را داشت. تحلیل مسیر نهایی با شاخص‌های برازش مطلوب ($GFI > 0.9$)، $RMSEA < 0.1$) تأیید کرد که معنویت در محیط کار هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم و از طریق جو اخلاقی، بر وفاداری سازمانی معلمان تأثیر معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: این پژوهش با هدف بررسی رابطه معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی معلمان ابتدایی قم انجام شد و مدلی یکپارچه را برای نخستین بار آزمود. یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین وفاداری سازمانی بالاتر از حد متوسط، معنویت در حد متوسط و جو اخلاقی پایین‌تر از متوسط است. تمامی مؤلفه‌های معنویت (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همسویی ارزش‌ها) و جو اخلاقی (مانند حرفه‌ای‌گرایی و علاقه‌مندی) با وفاداری سازمانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار داشتند. تحلیل رگرسیون مشخص کرد مؤلفه‌های معنویت ۲۳/۲ درصد و مؤلفه‌های جو اخلاقی ۲۷/۱ درصد از واریانس وفاداری سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین، معنویت در محیط کار ۳۶/۲ درصد از واریانس جو اخلاقی را پیش‌بینی نمود. تحلیل مسیر نیز نشان می‌دهد معنویت هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم (از طریق جو اخلاقی) بر وفاداری تأثیر دارد. در تبیین نتایج می‌توان براساس نظریه معناسازی (ویک، ۱۹۹۵) اشاره کرد که معنویت با ایجاد کار معنادار، انسجام و

همسویی ارزشی، ابهام نقش را کاهش داده و فرآیند معنابخشی مشترک و وفاداری را تقویت می‌کند. همچنین، طبق نظریه رفتار اخلاقی (رست، ۱۹۸۶)، جو اخلاقی مثبت، حساسیت و انگیزش اخلاقی معلمان را افزایش داده و از طریق تقویت اعتماد و تعهد، به وفاداری بلندمدت منجر می‌شود. این یافته‌ها با مطالعات پیشین داخلی و خارجی همسو است. در نتیجه، تقویت معنویت و جو اخلاقی در مدارس از طریق اقداماتی مانند آموزش مدیران، بازنگری در نظام پاداش و بهبود روابط انسانی می‌تواند به افزایش وفاداری، ماندگاری و بهره‌وری معلمان و در نهایت ارتقای کیفیت آموزشی بینجامد...
واژگان کلیدی: معنویت در محیط کار، جو اخلاقی، وفاداری سازمانی، معلمان، مدارس ابتدایی.

استناد: بهرامی، سوسن، و شریف‌زاده، محمدناصر (۱۴۰۴). تبیین رابطه اثرگذاری معنویت در محیط کار و جو اخلاقی بر وفاداری سازمانی. مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۲(۲۶): ۱۱۹-۱۶۱.

۱. مقدمه

در عصر حاضر، کارکنان بیشتر از گذشته به زندگی حرفه‌ای خود توجه می‌کنند و با انتظارات خاصی وارد حرفه خود می‌شوند. درواقع، کار به بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی انسان‌ها تبدیل شده و درعین حال، پویایی و تغییر، از ویژگی‌ها و الزامات اساسی، جامعه کنونی به‌شمار می‌رود. پس سازمان‌هایی که قادر به پیش‌بینی این تغییرات و انجام اقدامات مناسب باشند، می‌توانند رشد و بقای خود را تضمین کنند. در این راستا، هریک از کارکنان به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان، با بروز رفتارها و عملکردهای انطباقی، نقش بی‌بدیلی در بقای سازمان ایفا می‌کنند. کارکنان وفادار نه تنها به موفقیت سازمان متعهد هستند، بلکه بر این باورند که کار کردن در سازمان مورد نظرشان بهترین انتخاب برای آنهاست (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۹۶).

درواقع، وفاداری کارکنان به معنای حمایت از اهداف سازمان و دفاع صادقانه در مواجهه با تهدیدات خارجی و حفظ تعهد در شرایط مطلوب تلقی شود (مایل افشار و همکاران، ۱۳۹۱). موفقیت سازمان‌ها، تحت تأثیر وفاداری کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و مأموریت سازمان قرار دارد (حریری و همکاران، ۱۳۹۳) و درواقع، نوعی وابستگی عاطفی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف سازمان، جدای از ارزش‌های ابزاری آن محسوب می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی، وفاداری سازمانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی اخلاق و ارزش‌های سازمانی به‌شمار می‌رود و اخلاق نیز رابطه‌ای تنگاتنگ با معنویت دارد. به‌دیگرسخن، در هر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی، تداوم و حضور معنویت زمینه‌ساز شکوفایی و پویایی فرد، گروه و کل سازمان است.

بی‌تردید، زمانی که فرد در کار خود معنا و هدفی عمیق بیابد، با همکاران خود احساس همبستگی کند و با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسو باشد، تمایل بیشتری به وفاداری نسبت به سازمان خواهد داشت و در جهت حفظ وضعیت مطلوب و حرکت به‌سوی رشد و تعالی سازمان گام برمی‌دارد (مالک و بشارت، ۲۰۱۱). با توجه به اهمیت وفاداری در سازمان‌های امروزی، اگر آموزش و پرورش بتواند عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی را به‌درستی شناسایی کند و بداند که معنویت و جو اخلاقی در محیط کار چه تأثیراتی بر وفاداری معلمان دارد، می‌تواند با به‌کارگیری راهکارهایی، معنویت و جو اخلاقی را

بهبود بخشیده و وفاداری سازمانی معلمان را افزایش دهد. این امر زمینه‌ساز پرورش معلمان خواهد بود که نه تنها وظایف خود را به شکلی مسئولانه و مؤثر انجام می‌دهند، بلکه فراتر از الزامات شغلی، با انگیزه درونی و بدون نیاز به نظارت بیرونی، در راستای تحقق اهداف مدرسه و ارتقای نظام آموزش و پرورش گام برمی‌دارند.

در این راستا، یک معلم خوب و موفق به فرهنگ و ارزش‌های پذیرفته‌شده در یک ملت وابسته است و در محیط‌های مختلف می‌تواند کارآمد باشد. همچنین، در فرآیند تدریس، تنها تجربیات و توانمندی‌های علمی معلم تأثیرگذار نیست، بلکه نگرش معلم و فلسفه‌ای که به آن اعتقاد دارد، به همراه تمامی ویژگی‌های شخصیتی او، در تدریس و یادگیری دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا می‌کند. حال با توجه به اهمیت این موضوع، نیاز به تحقیق در این حوزه احساس می‌شود. این تحقیق می‌تواند با پر کردن خلأ موجود جهت شناسایی عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی معلمان و رابطه معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی و همچنین ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری آنها، کمک کند و نه تنها به نفع معلمان و مدارس خواهد بود، بلکه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش در سطح جامعه و ارتقای آن در جنبه‌های مختلف نیز منجر شود. بنابراین، مسئله تحقیق حاضر پیش‌بینی وفاداری سازمانی معلمان براساس معنویت در محیط کار و جو اخلاقی در مدارس ابتدایی است.

۲. مبانی نظری

۲-۱. وفاداری سازمانی

وفاداری سازمانی به معنای احساس تعلق و تمایل به حفظ ارتباط و عضویت در یک سازمان تعریف می‌شود و شامل احساس وابستگی، اشتیاق به عضویت در گروه، آمادگی برای همکاری، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲). درواقع، نوعی وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف سازمان، به‌خاطر خود سازمان جدای از ارزش‌های ابزاری آن است و منعکس‌کننده نگرش‌های افراد نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی بوده و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر، جهت تحقق اهداف سازمانی، کارها را انجام دهد (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰).

ویژگی‌های کارکنان وفادار به سازمان را «نشان دادن دلبستگی بالا به سازمان حتی در شرایط دشوار، تمایل به انجام کارهای اضافی (رفتارهای فراتر از وظیفه) برای دستیابی به اهداف سازمانی، نشان دادن نگرش‌های مثبت در روابط با دیگر کارکنان، پذیرش تغییرات سازمانی برنامه‌ریزی شده و ارتکاب کمتر رفتارهای ضد تولید نسبت به افرادی که وفاداری کمتری دارند»، معرفی می‌کنند (گل‌پرور و ناد، ۱۳۹۰). مؤلفه‌های وفاداری سازمانی عبارت‌اند از: وفاداری عاطفی، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی به کار کردن در سازمان از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت‌خاطر، لذت و خوشی و... تمایل پیدا می‌کند. مقدمات لازم برای ایجاد وفاداری عاطفی، خصوصیات استنباط شده از شغل از جمله اهمیت، هویت، تنوع وظیفه، قابل اتکا بودن سازمان و استنباط از مدیریت مشارکتی سازمان می‌باشد. این انتظار نیز وجود دارد که سن و سابقه در سازمان با وفاداری عاطفی رابطه مستقیم داشته باشند (مقدم‌حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). وفاداری مستمر به وابستگی فرد برای کار کردن در سازمان اشاره می‌کند. براساس این، کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون در صورت ترک سازمان متحمل هزینه‌های (مالی، شغلی، فرصت‌سوزی، از دست دادن مزایا و...) زیادی شده یا منابع/روابطی را از دست می‌دهند (می‌یر و آلن،^۱ ۱۹۹۱). در وفاداری مستمر «نیاز» یا «ناگزیر بودن» برای ماندن وجود دارد. بنابراین، فرد ممکن است سازمان را دوست نداشته باشد؛ اما به دلیل هزینه‌ها بماند (رودریگز-فرناندز و همکاران،^۲ ۲۰۲۴).

وفاداری تکلیفی (هنجاری)، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درونی‌سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود. مقدمات لازم برای ایجاد وفاداری هنجاری، تعلق خاطر داشتن به همکاران، قابل اتکا بودن سازمان و مدیریت مشارکتی می‌باشد. این نوع وفاداری نوعی وفاداری اخلاقی و دوطرفه با سازمان است (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۸).

درواقع، کارکنان درگیر در کار، افرادی شاداب و پرنرژ هستند که تمایل زیادی به تلاش و کوشش در راستای اهداف سازمانی دارند (آگرو و همکاران،^۳ ۲۰۱۲). در مقابل تغییر پیاپی کارکنان و عدم وفاداری کارکنان به سازمان، موجب افزایش هزینه‌های و کاهش منابع سازمانی شده و نوعی دوباره‌کاری

1. Meyer & Allen

2. Rodríguez-Fernández et al.,

3. Agarwal et al.,

در سازمان رخ می‌دهد (قره‌چه و دابوئیان، ۱۳۹۰). در این راستا، آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های کلیدی است و موفقیت خود را مدیون معلمان وفادار و متعهد با معنویت بالا می‌داند. معلمان به‌عنوان مهم‌ترین و مؤثرترین نیروهای این سازمان، نیازمند اقداماتی هستند که به حفظ و ارتقای معنویت، وفاداری و دلبستگی شغلی آنها کمک کند. برای تبدیل نیروی انسانی به سرمایه‌ای پایدار و ارزشمند، باید شرایطی فراهم شود که آنها بتوانند با امنیت و آرامش به ایفای نقش‌های خود بپردازند و حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند و به اصطلاح درگیر کار شوند (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۲. معنویت در محیط کار

یکی از عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار است و ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سطح جهانی به نظر می‌رسد که نیاز انسان معاصر به معنویت بیشتر از گذشته است (احدی‌شعار و همکاران، ۱۳۹۳). در نگاه غربی معنویت یعنی احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند. اما در نگاه بومی و اسلامی، معنویت حالتی نفسانی و ذومراتب است که در ارتباط با خدا یا امر متعالی در روان خودآگاه آدمی از طریق تعقل، جوشش درونی و عمل بیرونی آگاهانه یا ناآگاهانه پدید می‌آید و بر شیوه نظر و عمل شخص تأثیرگذار است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۴). به‌طورکلی محققان اسلامی معنویت را ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی و تنظیم زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی و درک حضور دائمی وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان‌یافته و جهت‌دار الهی می‌دانند و معتقدند که معنویت باید به معنای نگریستن به نظام هستی، پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آنها فراتر از نظام‌های مادی و معقولات معنا شود و اصولاً مفهوم معنویت تنها در چهارچوب گفتمان دینی معنا می‌یابد و غیر از ادیان آسمانی نمی‌توانند از معنویت به مفهومی معنادار سخن به میان آورند (عرب‌صالحی و کاشی‌زاده، ۱۳۹۴).

در آغاز هزاره جدید، پارادایم منعطف و خلاق معنویت در محیط کار، پاسخی است به برقراری تعادل بین زندگی کاری، شخصی و شکوفا کردن قابلیت‌های بالقوه آنها در محیط‌های کاری (علیزاده، ۱۳۹۷).

سازه معنویت در محیط کار، به ایجاد ظرفیت‌های فردی و سازمانی کمک می‌کند و تلاشی است جهت ایجاد شعور در روابط فرا فردی، درون فردی و بین فردی در زندگی کاری و توسعه فردی به منظور تربیت انسان‌های برتر (رجپان و همکاران،^۱ ۲۰۱۷). بر مبنای نظریه فرایندهای معنا سازی،^۲ که نخستین بار توسط ویک^۳ (۱۹۹۵) صورت‌بندی شد، بر این ایده استوار است که افراد در سازمان‌ها به طور مداوم تلاش می‌کنند تجربه‌ها، رخدادها و عدم قطعیت‌های محیط کاری را قابل فهم و معنادار کنند. معنا سازی فرآیندی اجتماعی، بازگشتی و مبتنی بر نشانه‌هاست که طی آن افراد با استفاده از چهارچوب‌های ذهنی، هویت حرفه‌ای و تعامل با دیگران، روایتی منسجم از «آنچه در سازمان رخ می‌دهد» می‌سازند.

سه رویکرد در مورد معنویت در محیط کار مطرح است: رویکرد درون‌گرا (معنویت ریشه در درون انسان‌ها (شعور و خودآگاهی ذاتی) دارد و چیزی فراتر از قوانین مذهبی است. شامل ارزش‌ها و باورهای مشخصی است که از قبل تعیین شده‌اند. در محیط کار باید تنوع معنوی افراد به رسمیت شناخته شود)، رویکرد دینی (این دیدگاه، معنویت را جزئی از یک دین و مذهب خاص می‌داند و مذهب عامل اصلی تقویت و تشویق معنویت در افراد و محیط‌های کاری است)، رویکرد اگزیستانسیالیستی (معنویت بیشتر با مفاهیمی چون معناجویی در کار مرتبط است. برخی از پرسش‌های مطرح در این رویکرد عبارت‌اند از: چرا من این کار را انجام می‌دهم؟ معنا و مفهوم کار من چیست؟ این کار من را به کجا خواهد برد؟ و فلسفه وجودی من در سازمان چیست؟) (کریشناکمار و نیک،^۴ ۲۰۰۲).

ابعاد معنویت در کار عبارت‌اند از: کار با معنا (سطح فردی) که بر حس عمیق، انگیزش و علاقه فرد نسبت به کار خود و تعاملات در سطح فردی تأکید دارد. احساس همبستگی (سطح گروهی)، تأکید بر تعاملات بین کارکنان و همبستگی در محیط کار و بر ارتباط بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران دلالت دارد. همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی)، افراد بر این باورند که مدیران و کارکنان از ارزش‌های مشترک و وجدان حرفه‌ای قوی برخوردارند. معنویت در کار می‌تواند به ارتقای تجربه تعالی، احساس ارتباط مؤثر و رضایت‌بخش با دیگران و وفاداری سازمانی بالاتر منجر شود و در نتیجه، تمایل به ترک شغل

1. Rajappan et al.,

2. Sensemaking

3. Weick

4. Krishnakumar & Neck

را کاهش دهد. همچنین فرآیندی که افراد را قادر می‌سازد تا ارزش‌های خود را از طریق کار خود تجسم بخشند (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳).

۲-۳. جو اخلاقی

بر مبنای نظریه رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، رفتار اخلاقی نتیجه چهار فرایند مرتبط است: حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و رفتار اخلاقی. در این چهارچوب، فرد ابتدا باید بتواند پیامدهای اخلاقی یک موقعیت را تشخیص دهد، سپس درباره درست یا نادرست بودن آن قضاوت کند، انگیزش لازم برای عمل براساس این قضاوت را داشته باشد و در نهایت رفتار اخلاقی را اجرا کند (رست، ۱۹۸۶). رفتار اخلاقی تنها محصول ویژگی‌های فردی نیست، بلکه تحت تأثیر ساختار قدرت، فرهنگ سازمانی، هنجارها و جو اخلاقی نیز قرار دارد (تروینو، ۱۹۸۶).

به‌طورکلی، نظریه رفتار اخلاقی تأکید می‌کند که اخلاق، فرایندی چندبعدی و درهم‌تنیده با ساختارها، روابط و فرهنگ سازمانی است و نقش مهمی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و پایداری کارکنان به ارزش‌های سازمان ایفا می‌کند. بدین لحاظ، جو اخلاقی یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است و مشخص می‌کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند و به‌عنوان یکی از عوامل اصلی شکل‌دهنده روابط درون‌سازمانی و نظرات کارکنان شناخته می‌شود (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳). این جو نوعی جو کاری است که منعکس‌کننده خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی است (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰).

پنج سازه اصلی جو اخلاقی عبارت‌اند از: جو مراقبتی^۴ که بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد. افراد در این جو به خوب بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان علاقه خالصانه‌ای

1. Milligan, Czaplewski & fergosen

2. Rest

3. Treviño

4. Caring Climate

دارد که تحت تأثیر تصمیمات آنها ممکن است قرار بگیرند؛ جو حرفه‌گرایی^۱ که با معیار قانونی اخلاق مرتبط بوده و باید افراد به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند باشند. کارکنان در هنگام موقعیت‌های تصمیم‌گیری، باید براساس حکم بعضی از سیستم‌های بیرونی تصمیمات خود را همانند منابع دینی، قانون و کدهای رفتاری حرفه‌ای اتخاذ نمایند، جو مقرراتی^۲ که براساس معیار قانونی اخلاق می‌باشد، به پذیرش رفتارهای قانونی که از سوی مؤسسه تعیین شده، مربوط می‌شود. براساس مجموعه‌ای از مقررات منطقه‌ای یا استانداردهایی تصمیمات سازمانی نیز همانند کدهای رفتاری هدایت خواهد شد، جو مستقل^۳ که شامل معیار قانونی اخلاق می‌باشد. افراد در این بعد از جو اخلاق، بر طبق خلیات و اعتقادات خود که براساس مجموعه‌ای از اصول خوب تشکیل شده، عمل می‌کند، جو ابزاری^۴ شامل جو معیار اخلاقی خودبینی است و به‌طور اولیه به دنبال فراهم نمودن حداکثر منافع شخصی می‌باشد. این افراد معتقد هستند تصمیمات اخذ شده باید در خدمت منافع سازمان‌ها یا ارائه‌دهنده نفع شخصی باشد (کالن و همکاران،^۵ ۱۹۹۳). جو کاری که توسط کارکنان درک می‌شود با پیامدهای متنوعی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری و عملکرد شغلی در ارتباط است (دکونینک،^۶ ۲۰۰۸).

۳. پیشینه تحقیق

در پژوهشی نشان داده شد، رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر جو مدیریت خطا و صدای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر اراک داشته و تعهد سازمانی کارکنان به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده، اثرات رهبری اخلاقی را بر صدای کارکنان تقویت می‌کند (مالمیر و کاظمی رشید،^{۱۴۰۳}). همچنین، مشخص شد اقدامات قوی مدیریت منابع انسانی و وجود محیط اخلاقی باعث بهبود عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهر بجنورد می‌شود (شیخ‌امیرلو،^{۱۴۰۳}). در اثربخشی برنامه آموزش کارکردهای اجرایی

-
1. Professionalism Climate
 2. Rules Climate
 3. Independence Climate
 4. Instrumental Climate
 5. Cullen, Victor & Bronson
 6. Deconinck

نشان داده شد که این کارکردها در افزایش شایستگی آموزشی، رفتاری، اجتماعی، فکری، مدیریتی، طراحی محیط فیزیکی، طراحی محیط عاطفی، اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای و فناوری در معلمان ابتدایی مؤثر بوده است. (حسینی بافقی و همکاران، ۱۴۰۳).

از طرفی، نشان داده شد که بین معنویت در محیط کار و اعتماد کارکنان رابطه مستقیم و معناداری داشته و عدالت سازمانی رابطه بین معنویت در محیط کار و اعتماد کارکنان را تعدیل می‌نماید (عربشاهی کریزی و کریمی، ۱۴۰۲). در همین راستا، مشخص شد که عملکرد مدیران براساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجیگری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس با ضریب تعیین ۷۶/۰ قابل پیش‌بینی بوده است (مقدم‌حسینی و همکاران، ۱۴۰۰) و اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی بین درگیری شغلی معلمان و برخی ابعاد جو اخلاقی و عدالت سازمانی دارد و معلمان و مدیران ارشد در حوزه آموزشی می‌توانند فضای اخلاقی و آرام و توزیع عادلانه مزایا و بازنگری در شیوه‌های توزیع را فراهم کنند که باعث مشارکت معلمان می‌شود (یاری قلی و همکاران، ۱۳۹۸).

نشان داده شد که جو اخلاقی با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی، ارتباطی مثبت و معنادار دارد و ایجاد بستر مناسب برای تقویت اخلاق حرفه‌ای و ارتقای جو اخلاقی در سازمان، می‌تواند به افزایش اعتماد در میان کارکنان و بهبود عملکرد شغلی آن‌ها منجر شود (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۸). نتیجه پژوهشی نشان می‌دهد که گرچه رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است، اما شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر خواهد شد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). از طرفی، علاقه‌مندی سازمانی، کارایی، دوستی، روحیه کارگروهی، معنویات فردی با اعتماد سازمانی رابطه داشته و ضمن اینکه بیشترین رابطه با اعتماد سازمانی به ترتیب مربوط به بعد کارایی و دوستی است (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳).

همچنین، مشخص شد عملکرد مدیران براساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس متوسطه دوم، قابل پیش‌بینی است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲). ازسوی دیگر، یافته‌ها نشان می‌دهد که برخی از مؤلفه‌های معنویت (ارزش‌های معنوی و مذهبی، مسئولیت‌پذیری در مسیر رشد فردی و ارزش‌های مثبت حاکم بر محیط کاری)، بیشترین تأثیر را بر وفاداری کارکنان دارند. افزون‌براین، وفاداری سازمانی نقش میانجی معناداری در تبیین رابطه میان

اخلاق کاری اسلامی و کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌نماید (گل‌پرور و نادری، ۱۳۹۰). ازطرفی، معنویت محیط کار و جو سازمانی می‌توانند بر تاب‌آوری در کار تأثیر بگذارند و این دو متغیر در مجموع ۵۷/۸ درصد از واریانس تاب‌آوری در کار را تشکیل می‌دهند (فضیه و همکاران، ۲۰۲۴^۱). همچنین نشان داده شد که بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (وهیب، ۲۰۲۳^۲). در هفده دانشگاه اسلامی اندونزی مشخص شد، هرچه معنویت در محیط کار بالاتر باشد، جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان نیز بالاتر خواهد بود (فیتری و پرابوو، ۲۰۲۳^۳). درضمن، نشان داده شد که معنویت محیط کار نه تنها به جنبه‌های مذهبی مربوط می‌شود، بلکه شامل نحوه ادغام ارزش‌ها و باورهای افراد در محیط کار نیز می‌شود (نعیمه و همکاران، ۲۰۲۱^۴). در تحقیقی با نمونه ۳۰۸ نفر از کارکنان بخش خصوصی در هندوستان، نتایج نشان می‌دهد که تجربه کارکنان از معنویت در محیط کار تأثیر مثبت قابل توجهی بر وفاداری آنها نسبت به سازمان داشته است (ابوبکر و همکاران، ۲۰۲۰^۵).

همچنین، نشان داده شد که جو مثبت سازمان رابطه مثبتی با رضایت شغلی و در عین حال رابطه منفی با ترک خدمت و غیبت دارد. رهبرانی که معنویت در محیط کار را ترویج می‌دهند، اغلب سطوح بالاتری از رفتار اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین را نشان داده‌اند (ذالفقار، ۲۰۱۲). نشان داده شد که معناسازی زمانی قوی‌تر است که ارزش‌ها، هنجارهای اخلاقی و ساختارهای حمایتی سازمانی با یکدیگر همسو باشند؛ در نتیجه، تقویت معنویت در محیط کار و جو اخلاقی، بستر لازم برای تولید معانی مشترک و پایداری نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای را فراهم می‌کند. انطباق معناسازی با ارزش‌های سازمانی در نهایت موجب افزایش تعهد، انسجام هویتی و وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود (کولویل و همکاران، ۲۰۱۶^۶).

همچنین، مشخص شد که معناسازی نه تنها بر رفتارهای فردی، بلکه بر اقدام جمعی، تصمیم‌گیری

1. Fezih et al.,

2. Wahib

3. Fitri & Prabowo

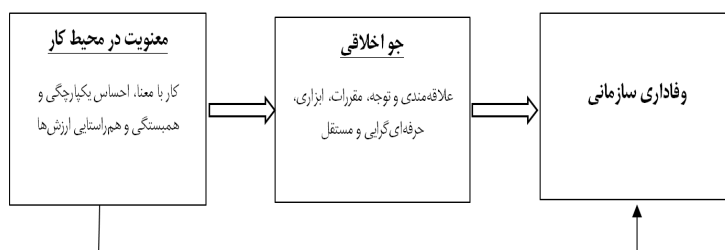
4. Na'imah, Tjahjono & Madjid

5. Aboobaker, Manoj & Zakkariya

6. Colville, Pye & Brown

و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی نیز اثرگذار است. در محیط‌های آموزشی، معناسازی به معلمان کمک می‌کند تا نقش حرفه‌ای خود، ارزش‌های مدرسه و انتظارات مدیریتی را تفسیر و در مواجهه با ابهام‌ها و فشارهای شغلی، انسجام شناختی و رفتاری خود را حفظ کنند (مایتلیس و کریستینسون، ۲۰۱۴). درضمن، نشان داده شد اثرگذاری رهبران از طریق الگوهای رفتاری، تنبیه و پاداش اخلاق‌مدار و ایجاد انتظارات روشن اخلاقی امکان‌پذیر است و جو اخلاقی و رهبری اخلاقی دو عامل کلیدی در تقویت قضاوت و رفتار اخلاقی کارکنان هستند و با افزایش اعتماد، تعهد و وفاداری سازمانی، پیامدهای مثبت گسترده‌ای برای سازمان به همراه دارند (براون و همکاران، ۲۰۰۵).

با نگاهی به ادبیات پژوهش می‌توان اذعان نمود که ارتباط سه متغیر اصلی پژوهش حاضر در ادبیات پیشین بررسی نشده است. با توجه به اینکه رابطه بین این متغیرها در تحقیقات قبلی مدنظر نبوده است، هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه مؤثر معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم بررسی خواهد شد و مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

-
1. Maitlis & Christianson
 2. Brown, Treviño, & Harrison

۴. فرضیات پژوهش

۴-۱. فرضیه اصلی

بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۲. فرضیات فرعی

۴-۲-۱. بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و هم‌راستایی ارزش‌ها) و وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۲-۲. بین مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) و وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۲-۳. بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و هم‌راستایی ارزش‌ها) با جو اخلاقی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

۵. روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و همبستگی از نوع رگرسیون است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۳ آموزش و پرورش شهر قم که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ مشغول بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به روش قرعه‌کشی و با استفاده از جدول مورگان، ۲۶۰ تن انتخاب شدند ملاک ورود به پژوهش، تمایل به شرکت در پژوهش و رضایت آگاهانه، حداقل ۵ سال سابقه خدمت در دوره ابتدایی بود. ملاک‌های خروج، پاسخ‌دهی ناقص به پرسش‌نامه‌ها و عدم تمایل به همکاری در پژوهش بود. پیش از آغاز تکمیل پرسش‌نامه‌ها، مجوزهای لازم از اداره آموزش و پرورش مربوطه کسب و به شرکت‌کنندگان توضیحات لازم در مورد محرمانه باقی ماندن اطلاعات و حفظ حریم خصوصی آنان داده شد. ابتدا داده‌ها برای نرمال بودن توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنف بررسی شد:

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
جو اخلاقی	۰/۰۴۱	۰/۱۰۷
معنویت در محیط کار	۰/۰۷۲	۰/۲۰۴
وفاداری سازمانی	۰/۰۶۷	۰/۰۵۱

مقادیر که از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان‌دهنده سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است و داده‌ها نرمال بودند و در این صورت می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود، پس برای بررسی ارتباط بین متغیرها از همبستگی پیرسون و برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق که عبارت بود از براساس معنویت در محیط کار و جو اخلاقی می‌توان وفاداری سازمانی را در معلمان دوره ابتدایی پیش‌بینی نمود، از آزمون رگرسیون خطی چندگانه و تحلیل مسیر (تعمیمی از رگرسیون معمولی که قادر است افزون بر بیان آثار مستقیم، آثار غیرمستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل را برای متغیرهای وابسته نشان دهد). استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه با استفاده نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ صورت پذیرفت. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

۵-۱. ابزارهای پژوهش

الف) پرسش‌نامه معنویت در محیط کار:^۱

برای بررسی این متغیر از پرسش‌نامه میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده و مبتنی بر ۲۰ گویه است و گویه‌های ۱ تا ۶ مؤلفه کار با معنا و گویه‌های ۷ تا ۱۳ مؤلفه احساس یکپارچگی و همبستگی و گویه‌های ۱۴ تا ۲۰ مؤلفه هم‌راستایی ارزش‌ها را می‌سنجد و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، تنظیم شده است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. پایایی و روایی این مقیاس توسط قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) بررسی شد و روایی و پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. محاسبه ضریب آلفای کرانباخ پرسش‌نامه معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرانباخ
۱. کار با معنا	۰/۷۶
۲. احساس یکپارچگی و همبستگی	۰/۷۸
۳. هم‌راستایی ارزش‌ها	۰/۸۸
۴. معنویت در محیط کار	۰/۸۲

ب) پرسش‌نامه جو اخلاقی^۱

این ابزار مشتمل بر ۲۳ گویه توسط کالن و همکاران (۱۹۹۳) طراحی شده و گویه‌های ۱ تا ۵ مؤلفه علاقه‌مندی و توجه و گویه‌های ۶ تا ۱۲ مؤلفه مقررات و گویه‌های ۱۳ تا ۱۸ مؤلفه ابزاری و گویه‌های ۱۹ تا ۲۱ مؤلفه حرفه‌ای‌گرایی و گویه‌های ۲۲ تا ۲۳ مؤلفه مستقل را ارزیابی و از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم استفاده می‌کند و به هر پاسخ از یک تا پنج امتیاز و دامنه نمرات در مورد متغیر هرچه نمره بالاتر جو اخلاقی بیشتر می‌باشد. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۳ و حداکثر نمره ۱۱۵ است. شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود پایایی این پرسش‌نامه را مطلوب گزارش نموده‌اند. پایایی پرسش‌نامه جو اخلاقی و مؤلفه‌های آن در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳. محاسبه ضریب آلفای کرانباخ پرسش‌نامه جو اخلاقی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرانباخ
۱. علاقه‌مندی و توجه	۰/۸۳
۲. مقررات	۰/۷۱
۳. ابزاری	۰/۷۳
۴. حرفه‌ای‌گرایی	۰/۷۶
۵. مستقل	۰/۷۹
۶. جو اخلاقی	۰/۸۱

ج) پرسش‌نامه وفاداری سازمانی^۱

پرسش‌نامه ولز و همکاران^۲ (۲۰۰۸)، شامل ۱۲ گویه که گویه‌های ۱ تا ۶ مؤلفه وفاداری نگرشی و گویه‌های ۷ تا ۱۲ مؤلفه وفاداری رفتاری را می‌سنجد. نمره‌گذاری در این پرسش‌نامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و دامنه نمرات از ۱۲ تا ۶۰ است. در تحقیق حیدری سورشجانی و همکاران (۱۴۰۲) پایایی مطلوب گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه وفاداری سازمانی و مؤلفه‌های آن در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. محاسبه ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه وفاداری سازمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱. وفاداری نگرشی	۰/۷۵
۲. وفاداری رفتاری	۰/۷۹
وفاداری سازمانی	۰/۸۳

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. یافته‌های توصیفی

از کل نمونه مورد بررسی، تعداد ۹۲ تن (۳۵ درصد) زن و ۱۶۸ تن (۶۴ درصد) مرد، تعداد ۶۱ تن (۲۳/۵ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۲۴ تن (۴۷/۷ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال و ۷۵ تن (۱۵/۸ درصد) بیشتر از ۴۱ سال سن داشتند، ۱۲۳ تن (۴۷/۳ درصد) رسمی، ۵۷ تن (۲۲ درصد) پیمانی و ۸۰ تن (۳۰/۷ درصد) قراردادی، تعداد ۱۵۰ تن (۵۷/۷ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۶۹ تن (۲۶/۵ درصد) ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۱ تن (۱۵/۸ درصد) ۲۱ سال و بیشتر سابقه خدمت داشتند. یافته‌های توصیفی داده‌های پرسش‌نامه معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار نمرات معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی، هم‌راستایی ارزش‌ها) $۰/۹۱ \pm ۳/۶۷$ و در حد متوسط، میانگین و انحراف معیار نمرات جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) در بین معلمان

1. Organizational Loyalty Questionnaire

2. Velez et al.,

تبیین رابطه اثرگذاری معنویت در محیط کار و جو اخلاقی بر وفاداری سازمانی ۱۴۱

۰/۶۹±۳/۰۸ و از حد متوسط پایین‌تر، میانگین و انحراف معیار وفاداری سازمانی (وفاداری نگرشی، وفاداری رفتاری) ۰/۸۳±۴/۰۹ و بالاتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
کار با معنا	۱/۰۰								
احساس یکپارچگی	۰/۳۴۸**	۱/۰۰							
همراستایی ارزش‌ها	۰/۳۷۱**	۰/۵۹۵**	۱/۰۰						
علاقه‌مندی و توجه	۰/۱۰۲**	۰/۰۱۸**	۰/۳۰۱**	۱/۰۰					
مقررات	۰/۴۹۳**	۰/۲۰۹**	۰/۴۷۳**	۰/۲۶۷**	۱/۰۰				
ابزاری	۰/۱۰۹**	۰/۱۷۶**	۰/۳۳۹**	۰/۵۶۱**	۰/۱۶۲**	۱/۰۰			
حرفه‌ای‌گرایی	۰/۶۰۷**	۰/۳۴۲**	۰/۵۰۳**	۰/۱۷۲**	۰/۱۶۳**	۰/۱۰۵	۱/۰۰		
مستقل	۰/۱۶۵**	۰/۳۵۹**	۰/۱۰۵**	۰/۳۰۸*	۰/۱۴۹**	۰/۲۳۹**	۰/۳۴۴**	۱/۰۰	
وفاداری سازمانی	۰/۳۱۱**	۰/۱۶۷**	۰/۳۵۳**	۰/۱۸۳**	۰/۳۰۶**	۰/۱۳۷**	۰/۱۱۸**	۰/۵۰۷**	۱/۰۰
	**معناداری در سطح ۰/۰۱		* معناداری در سطح ۰/۰۵						

همان‌طورکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و همراستایی ارزش‌ها) و مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) با وفاداری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارند ($p < ۰/۰۱$).

۶-۲. یافته‌های استنباطی

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که داده‌های به دست آمده توزیع نرمالی دارند و می‌توان از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

فرضیه ۱: بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و همراستایی ارزش‌ها) و وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی براساس معنویت در محیط کار

شاخص‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	F	سطح معناداری	ضریب دوربین - واتسون
متغیرها	۲۲/۸۰۴	۳	۱۷/۹۴۸	۰/۴۸۲	۰/۲۳۲	۱۴/۸۳۲	<۰/۰۰۱	۲/۰۴۷
باقیمانده	۴۹/۹۳۰	۲۵۷	۴/۳۷۶					
کل	۷۲/۷۳۴	۲۶۰						

براساس جدول ۶، مقدار F محاسبه شده با ۳ و ۲۵۷ درجه آزادی در سطح تشخیص ($\alpha=۰/۰۵$) از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است؛ ازاین‌رو بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی رابطه چندگانه معناداری در معلمان مدارس ابتدایی وجود دارد ($P=۰/۰۰۰$). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۸۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۳۲ می‌باشد. بنابراین، ۲۳/۲ درصد از تغییرات مربوط به واریانس وفاداری سازمانی تحت تأثیر ابعاد مؤلفه‌های معنویت در محیط کار است.

جدول ۷. رابطه بین هر کدام از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و وفاداری سازمانی

شاخص‌ها	β	Beta	tob	p
مقدار ثابت	۳/۴۰۲	-	۱۳/۵۳۰	۰/۰۰۰
کار با معنا	۰/۹۱۹	۰/۱۲۵	۰/۱۰۴	۰/۰۰۶
احساس یکپارچگی و همبستگی	۲/۰۷۴	۰/۳۴۹	۱/۷۰۱	۰/۰۰۱
همراستایی ارزش‌ها	۱/۰۶۱	۰/۲۵۶	۱/۸۳۲	۰/۰۰۳

براساس جدول ۷، ضرایب بتا بین کار با معنا و وفاداری سازمانی ۰/۱۲۵، بین احساس یکپارچگی و همبستگی و وفاداری سازمانی ۰/۳۴۹، بین همراستایی ارزش‌ها و وفاداری سازمانی ۰/۲۵۶، است که همگی معنادار بوده‌اند ($P<۰/۰۱$). مدل پیش‌بینی را می‌توان به صورت زیر نشان داد:

$$Y = (\text{همراستایی ارزش‌ها}) + ۱/۰۶۱ + (\text{احساس یکپارچگی و همبستگی}) + ۲/۰۷۴ + (\text{کار با معنا}) + ۳/۴۰۲ + ۰/۹۱۹$$

(مقدار ثابت)

فرضیه ۲: بین مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) و وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. تحلیل رگرسیون وفاداری سازمانی براساس جو اخلاقی

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	F	سطح معناداری	ضریب دوربین-واتسون
متغیرها	۲۲/۹۵۱	۵	۲۰/۱۴۸	۰/۵۲۱	۰/۲۷۱	۱۴/۲۶۸	<۰/۰۰۱	۲/۰۲۱
باقیمانده	۵۵/۶۵۴	۲۵۵	۲/۵۴۱					
کل	۷۸/۶۰۵	۲۶۰						

بر مبنای جدول ۸، مقدار F محاسبه شده با ۵ و ۲۵۵ درجه آزادی در سطح تشخیص ($\alpha=0/05$) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است و بین مؤلفه‌های جو اخلاقی و وفاداری سازمانی رابطه چندگانه معناداری در معلمان مدارس ابتدایی وجود دارد ($P=0/000$). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۲۱ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۷۱ می‌باشد. بنابراین، ۲۷/۱ درصد از تغییرات مربوط به واریانس وفاداری سازمانی تحت تأثیر مؤلفه‌های جو اخلاقی است.

جدول ۹. رابطه بین هر کدام از ابعاد جو اخلاقی و وفاداری سازمانی معلمان

شاخص ها	B	Beta	tob	p
مقدار ثابت	۴/۵۴۲	-	۱۲/۱۴۶	۰/۰۰۰
علاقه‌مندی و توجه	۱/۰۷۳	۰/۴۰۸	۲/۴۰۷	۰/۰۰۹
مقررات	۰/۸۶۴	۰/۵۸۹	۱/۷۶۳	۰/۰۰۲
ابزاری	۰/۷۵۲	۰/۵۳۸	۱/۳۲۶	۰/۰۰۴
حرفه‌ای‌گرایی	۲/۱۰۵	۰/۹۶۳	۳/۶۱۸	۰/۰۰۰
مستقل	۱/۵۳۲	۰/۵۵۸	۲/۴۵۱	۰/۰۰۳

براساس جدول ۹، ضرایب بتا بین علاقه‌مندی و توجه و وفاداری سازمانی ۰/۴۰۸، بین مقررات و وفاداری سازمانی ۰/۵۸۹ و بین ابزاری و وفاداری سازمانی ۰/۵۳۸، بین حرفه‌ای‌گرایی و وفاداری سازمانی ۰/۹۶۳، بین مستقل و وفاداری سازمانی ۰/۵۵۸ است که همگی معنادار بوده‌اند ($P<0/01$). مدل پیش‌بینی را می‌توان به صورت زیر نشان داد:

$$Y = (\text{مستقل}) + ۱/۵۳۲ (\text{حرفه‌ای‌گرایی}) + ۲/۱۰۵ (\text{ابزاری}) + ۰/۷۵۲ (\text{مقررات}) + ۰/۸۶۴ (\text{علاقه‌مندی و توجه}) + ۱/۰۷۳ (\text{مقدار ثابت}) + ۴/۵۴۲$$

فرضیه ۳: بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و هم‌راستایی ارزش‌ها) با جو اخلاقی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون جو اخلاقی براساس معنویت در محیط کار

شاخص‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ²)	F	سطح معناداری	ضریب دوربین-واتسون
متغیرها	۲۸/۲۳۱	۵	۲۶/۱۳۶	۰/۶۰۲	۰/۳۶۲	۱۷/۴۶۲	<۰/۰۰۱	۱/۰۸۹
باقیمانده	۶۷/۵۶۳	۲۵۵	۲/۰۸۲					
کل	۹۵/۷۹۴	۲۶۰						

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۵ و ۲۵۵ درجه آزادی در سطح تشخیص $(\alpha=۰/۰۵)$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است و بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و جو اخلاقی رابطه چندگانه معناداری در معلمان مدارس ابتدایی وجود دارد ($P=۰/۰۰۰$). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۰۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۳۶۲ می‌باشد بنابراین ۳۶/۲ درصد از تغییرات مربوط به واریانس جو اخلاقی تحت تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار است.

جدول ۱۱. رابطه بین هر کدام از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و جو اخلاقی معلمان

شاخص‌ها	β	Beta	tob	p
مقدار ثابت	۵/۸۹۵	-	۱۵/۷۳۲	۰/۰۰۰
کار با معنا	۱/۴۴۱	۰/۴۴۶	۲/۴۶۹	۰/۰۰۲
احساس یکپارچگی و همبستگی	۲/۳۳۶	۰/۹۵۴	۴/۶۰۴	۰/۰۰۰
هم‌راستایی ارزش‌ها	۱/۵۰۹	۰/۵۴۸	۳/۷۲۱	۰/۰۰۵

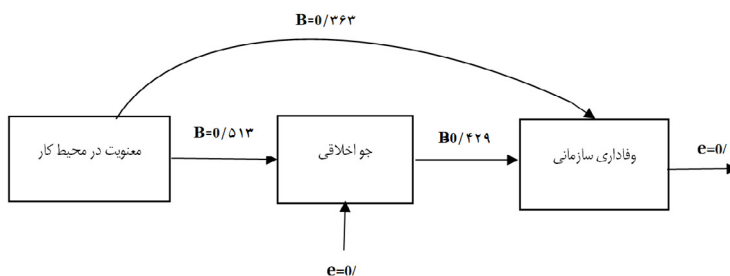
براساس جدول ۱۱، ضرایب بتا بین کار با معنا و جو اخلاقی ۰/۴۴۶، بین احساس یکپارچگی و همبستگی و جو اخلاقی ۰/۹۵۴، بین هم‌راستایی ارزش‌ها و جو اخلاقی ۰/۵۴۸، است که همگی معنادار بوده‌اند ($P<۰/۰۱$). مدل پیش‌بینی را می‌توان به صورت زیر نشان داد:

$$Y = (\text{هم‌راستایی ارزش‌ها}) + ۱/۵۰۹ + (\text{احساس یکپارچگی و همبستگی}) + ۲/۳۳۶ + (\text{کار با معنا}) + ۵/۸۹۵ + ۱/۴۴۱$$

جدول ۱۲. شاخص‌های برازش

شاخص‌ها	DF/XY	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	IFI	CFI
برازش مطلوب	< 5	$< 0/1$	$< 0/1$	$> 0/9$	$> 0/9$	$> 0/9$	$> 0/9$
مقدار محاسبه شده	۳/۲۶۱	۰/۱	۰/۰۳	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۴

براساس جدول ۱۲ برطبق مقادیر به‌دست آمده از شاخص‌های برازش، نسبت کای اسکور به درجه آزادی کمتر از ۵ است که نشان می‌دهد مدل از برازش معقول برخوردار است. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کمتر از ۰/۱ (RMSEA)،^۱ ریشه میانگین مربعات باقیمانده کمتر از ۰/۱ (RMR)،^۲ شاخص نیکویی برازش بیشتر از ۰/۹ (GFI)،^۳ شاخص نیکویی برازش اصلاح شده بیشتر از ۰/۹ (AGFI)،^۴ شاخص برازش فزاینده (IFI)^۵ و شاخص برازش مقایسه‌ای بیشتر از ۰/۹ است. در مجموع نتایج گویای برازش معقول و نسبتاً مطلوب بوده است. در شکل ۲ ارتباط بین متغیرهای پژوهش با استفاده از تحلیل مسیر بررسی شده است.



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر برای معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی

با توجه به رابطه مستقیم و غیرمستقیم معنویت در محیط کار بر وفاداری سازمانی و رابطه مستقیم جو اخلاقی با وفاداری سازمانی و ضرایب مسیر محاسبه شده، مدل کل تحلیل مسیر را می‌توان در شکل ۲ نشان داد.

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Root Mean Square Residual
3. Goodness of fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Incremental Fit Index

۷. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و جو اخلاقی با وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم انجام شده است. براساس پیشینه مطالعه شده، تاکنون پژوهشی که تمامی این روابط را در معلمان مطرح کرده باشد، مشاهده نشده است و این الگو نخستین بار، روابط میان متغیرها را در کنار یکدیگر و در قالب یک مدل و بر مبنای نظریه‌های مطرح موجود در این حیطه آزمون شده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین معنویت در محیط کار در حد متوسط، میانگین جو اخلاقی از حد متوسط پایین‌تر و میانگین وفاداری سازمانی معلمان بالاتر از حد متوسط بوده است. از طرفی، ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های معنویت در محیط کار (کار با معنا، احساس یکپارچگی و همبستگی و هم راستایی ارزش‌ها) و مؤلفه‌های جو اخلاقی (علاقه‌مندی و توجه، مقررات، ابزاری، حرفه‌ای‌گرایی و مستقل) با وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مستقیم و معنادار بوده است. بر مبنای نتایج رگرسیون چندگانه نیز مشخص شد، ۲۳/۲ درصد از تغییرات مربوط به واریانس وفاداری سازمانی تحت تأثیر ابعاد مؤلفه‌های معنویت در محیط کار است. این یافته با نتیجه تحقیقاتی که نشان دادند، عملکرد مدیران براساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجیگری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس متوسطه دوم، قابل پیش‌بینی است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲)، با عملکرد مدیران براساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی آنان در مدارس قابل پیش‌بینی بوده است (مقدم‌حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). با کارکنانی که معنویت در محیط کار را تجربه کرده‌اند، وفاداری بیشتری به سازمان داشته‌اند (ابوبکر و همکاران، ۲۰۲۰)، از با بهبود محیط کار معنوی و فرهنگ سازمانی، بهره‌وری معلمان افزایش و تعهد سازمانی قوی‌تر ایجاد می‌شود (وهیب، ۲۰۲۳) و نیز بین معنویت در محیط کار و اعتماد کارکنان رابطه مستقیم و معناداری داشته است (عربشاهی کریزی و کریمی، ۱۴۰۲).

از طرفی هم معنویت محیط کار و هم جو سازمانی می‌توانند بر تاب‌آوری در کار تأثیر بگذارند (فضیه و همکاران، ۲۰۲۴). در محیط‌های آموزشی، معناسازی به معلمان کمک می‌کند تا نقش حرفه‌ای خود، ارزش‌های مدرسه و انتظارات مدیریتی را تفسیر و در مواجهه با ابهام‌ها و فشارهای شغلی، انسجام شناختی و رفتاری خود را حفظ کنند (مایتلیس و کریستینسون، ۲۰۱۴)، با نتایج فرضیه فرعی اول این

تحقیق تقریباً همسو بودند. براساس نظریه معناسازی ویک (۱۹۹۵)، زمانی که معلمان کار خود را معنادار تجربه می‌کنند، روایت‌های مثبتی از نقش حرفه‌ای شکل می‌گیرد؛ این فرایند بر ادراک آنان از هدف‌مندی، انسجام سازمانی و تعلق می‌افزاید. احساس یکپارچگی و هم‌راستایی ارزش‌ها باعث کاهش «ابهام نقش» و افزایش شفافیت در تصمیم‌گیری‌های روزمره می‌شود؛ در نتیجه انسجام معناسازی و رفتارهای پایدارتر تقویت می‌شود. جو اخلاقی مناسب، به مثابه منبعی برای قواعد، نشانه‌ها و الگوهای رفتاری قابل تفسیر عمل می‌کند و به کارکنان نشان می‌دهد که چه چیزی درست و نادرست تلقی می‌شود؛ این امر فرایند معناسازی مشترک را تسهیل می‌کند.

بنابراین، می‌توان گفت: افزایش معنویت در محیط کار به‌طور طبیعی فرایندهای معناسازی معلمان را سامان می‌دهد، ابهام را کاهش می‌دهد، و از این طریق، وفاداری سازمانی را تقویت می‌کند. همچنین، مشخص شد ۲۷/۱ درصد از تغییرات مربوط به واریانس وفاداری سازمانی تحت تأثیر مؤلفه‌های جو اخلاقی است. این یافته با نتیجه تحقیقاتی که نشان دادند اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی بین درگیری شغلی معلمان و برخی ابعاد جو اخلاقی و عدالت سازمانی دارد و معلمان و مدیران ارشد در حوزه آموزشی می‌توانند فضای اخلاقی، آرام، توزیع عادلانه مزایا و بازنگری در شیوه‌های توزیع را فراهم کنند که باعث مشارکت معلمان می‌شود (یاری‌قلی و همکاران، ۱۳۹۸)، با اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی ارتباط مستقیم داشته و جو اخلاقی نیز به‌طور مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

بنابراین، تقویت اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در سازمان می‌تواند اعتماد و عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و منافع بلندمدت سازمان را تضمین کند (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۸)، از طرفی رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر جو مدیریت خطا و صدای کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر اراک داشته (مالمیر و کاظمی رشید، ۱۴۰۳) و رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است؛ اما شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر خواهد شد (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۴)، با تحقیقی که نشان می‌دهد وفاداری سازمانی نقش میانجی مؤثری بین اخلاق کاری اسلامی و کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند (گل پرور و نادی، ۱۳۹۰)، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی دو عامل کلیدی در تقویت قضاوت و رفتار اخلاقی کارکنان هستند و با افزایش اعتماد، تعهد و وفاداری سازمانی، پیامدهای

مثبت گسترده‌ای برای سازمان به همراه دارند (براون و همکاران، ۲۰۰۵). با نتایج فرضیه فرعی دوم این تحقیق همسو بودند. بر مبنای نظریه رفتار اخلاقی، جو اخلاقی مثبت، حساسیت اخلاقی معلمان را بالا برده و آنان را در «ادراک پیامدهای اخلاقی تصمیمات آموزشی» تواناتر می‌کند. مقررات و قواعد اخلاقی موجود در جو سازمانی، معیارهایی برای قضاوت اخلاقی فراهم می‌کند. ارزش‌های اخلاقی در مدرسه انگیزش اخلاقی را تقویت کرده و مسیر را برای رفتار اخلاقی هموار می‌سازد (رست، ۱۹۸۶). این فرایند در نهایت به تعهد اخلاقی نسبت به سازمان و وفاداری بلندمدت منجر می‌شود. از طرفی مشخص شد، ۳۶/۲ درصد از تغییرات مربوط به واریانس جو اخلاقی تحت تأثیر مؤلفه‌های معنویت در محیط کار است. این یافته با نتیجه تحقیقاتی که نشان دادند، گرچه رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است، اما شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر خواهد شد (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

با ارزش‌های معنوی و مذهبی، مسئولیت‌پذیری فردی و ارزش‌های مثبت محیط کار بیشترین تأثیر را بر وفاداری کارکنان دارند (گل پرور و نادى، ۱۳۹۰)، معنویت محیط کار نه تنها به جنبه‌های مذهبی مربوط می‌شود، بلکه شامل نحوه ادغام ارزش‌ها و باورهای افراد در محیط کار نیز می‌شود (نعیمه و همکاران، ۲۰۲۱)، رهبرانی که معنویت در محیط کار را ترویج می‌دهند، اغلب سطوح بالاتری از رفتار اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین را نشان می‌دهند (ذالفقار، ۲۰۱۲) و با بررسی که نشان داد، هرچه معنویت در محیط کار بالاتر باشد، جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان نیز بالاتر خواهد بود (فیتری و پرابوو، ۲۰۲۳)، با نتایج فرضیه فرعی سوم این تحقیق همسو بودند.

درواقع، جو اخلاقی در منطق معناسازی اهمیت دارد؛ زیرا ادراکات کارکنان از «آنچه در سازمان درست و نادرست تلقی می‌شود»، همان مبنایی است که براساس آن، افراد رفتار خود و دیگران را تفسیر می‌کنند. در محیط‌هایی که جو اخلاقی تقویت می‌شود، معلمان در فرآیند معناسازی خود به «نشانه‌هایی از عدالت، حمایت، صداقت و رفتار مسئولانه» دسترسی دارند و همین امر، موجب افزایش اعتماد سازمانی و تعهد بلندمدت می‌شود. در تحلیل مسیر نیز نتایج نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق جو اخلاقی) بر وفاداری سازمانی و نیز جو اخلاقی به‌طور مستقیم بر وفاداری سازمانی تأثیر داشته است. با توجه به نظریه معناسازی، معنویت در محیط کار زمینه‌ای فراهم می‌کند که کارکنان بتوانند معنای مشترک، هدف جمعی و هویت سازمانی را تجربه کنند. این تجربه

مشترک، جو اخلاقی را بهبود می‌بخشد؛ زیرا کارکنان ارزش‌های مشابهی را در تعاملات خود بازنمایی می‌کنند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که معنویت در محیط کار تلاشی است برای ایجاد آگاهی در روابط درون‌فردی و بین‌فردی به منظور رشد فردی و تربیت انسان‌های برتر (رجپان و همکاران، ۲۰۱۷). درواقع، با تقویت معنویت در محیط کار و جو اخلاقی، بستر لازم برای تولید معانی مشترک و پایداری نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای را فراهم شده و انطباق معناسازی با ارزش‌های سازمانی در نهایت موجب افزایش تعهد، انسجام هویتی و وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود (کولویل و همکاران، ۲۰۱۶). این مفهوم شامل رفتارهای مدیریتی است که بر پایه ارزش‌ها و باورهای معنوی شکل گرفته و ارتباط بین رفتار کارکنان و معنویت شخصی آنها را برقرار می‌کند. چنین معنویتی حس عمیقی در کارکنان ایجاد می‌کند که با شناخت و تحقق ارزش‌های کار، گروه و سازمان همراه است. جو اخلاقی شامل ادراکات رسمی و غیررسمی کارکنان از فرایندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی است و تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارد و مشخص می‌کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳). این جو، ادراکات کارکنان از درست و نادرست در محیط کار را دربرمی‌گیرد و هنجارهایی را برای پذیرش یا عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌دهد (دکونینک، ۲۰۰۸).

وفاداری سازمانی به‌عنوان احساس تعلق و تمایل پایدار به حفظ عضویت و ارتباط با سازمان تعریف می‌شود و شامل احساس وابستگی، انگیزه قوی برای عضویت در گروه، آمادگی برای همکاری، اعتماد متقابل، همسویی داوطلبانه با اهداف گروه و تمایل به پیروی از دستورالعمل‌های سازمانی است (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲). درواقع، اقدامات قوی مدیریت منابع انسانی و وجود محیط اخلاقی باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان مؤثر است (شیخ‌امیرلو، ۱۴۰۳) و برنامه آموزش کارکردهای اجرایی برای معلمان دوره ابتدایی در افزایش شایستگی آموزشی، رفتاری، اجتماعی، فکری، مدیریتی، طراحی محیط فیزیکی، طراحی محیط عاطفی، اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای و فناوری در معلمان مؤثر بوده است (حسینی بافقی و همکاران، ۱۴۰۳).

در این راستا، وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری بلندمدت آنها، موجب تقویت نیروی انسانی و حفظ منابع ارزشمند تجربی برای سازمان می‌شود. کارکنانی که سال‌ها در سازمان حضور دارند، به‌خوبی

با سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رسالت سازمان آشنا بوده و می‌دانند چگونه در جهت منافع سازمان عمل کنند. در مقابل، تغییر مکرر کارکنان و نبود وفاداری، هزینه‌های قابل توجهی به سازمان تحمیل کرده و منجر به دوباره‌کاری و اتلاف منابع می‌شود. مدرسه، نهاد رسمی تعلیم و تربیت است که در آن انسان‌ها کشف، شکوفا و توانمند شده و آماده ورود به جامعه می‌شوند. یک معلم خوب و موفق به فرهنگ و ارزش‌های پذیرفته‌شده در یک ملت وابسته است و در محیط‌های مختلف می‌تواند کارآمد باشد.

همچنین، در فرآیند تدریس، تنها تجربیات و توانمندی‌های علمی معلم تأثیرگذار نیست؛ بلکه نگرش معلم و فلسفه‌ای که به آن اعتقاد دارد، به همراه تمامی ویژگی‌های شخصیتی او در تدریس و یادگیری دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا می‌کند. از آنجاکه معنویت در محیط کار در شکل‌گیری جو اخلاقی در مدارس تأثیر بسزایی دارد، پس برای دستیابی به وفاداری سازمانی، تغییر در ارزش‌ها، مفاهیم و شکل‌گیری اعتقادات امری ضروری است. پیشنهاد می‌شود کلاس‌های فوق‌برنامه برای توجیه و آگاهی‌بخشی مدیران در مورد معنویت در محیط کار و ایجاد جو اخلاقی و تجربیات منفی و مثبت ناشی از فعالیت‌های مدرسه‌ای در شکل‌گیری ابعاد وفاداری سازمانی برگزار شود تا با بهبود شرایط کاری معلمان بر بهبود کیفیت آموزش و پرورش در سطح جامعه و ارتقای آن در جنبه‌های مختلف متمرکز شوند.

معنویت در محیط کار، بستر اصلی معناسازی حرفه‌ای معلمان است و از طریق ایجاد انسجام معنایی، تعلق سازمانی را افزایش می‌دهد. جو اخلاقی زمینه‌ای هنجاری و تصمیم‌گیری فراهم می‌کند که رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری را تقویت می‌کند. در کنار هم، این دو سازه همچون «موتورهای روان‌شناختی-هنجاری» عمل کرده و وفاداری سازمانی را به‌صورت پایدار افزایش می‌دهند. نظام آموزشی با تقویت جو اخلاقی و معنویت و ارتباط مستقیم آنها با تعهد، اعتماد و وفاداری، بهره‌وری، تاب‌آوری و رفتارهای حرفه‌ای، می‌تواند نقشی راهبردی در کیفیت نظام آموزشی ایفا کند. از آنجاکه مدرسه نهادی است که هم‌زمان با آموزش رسمی، «انتقال ارزش‌ها و معناسازی فرهنگی» را نیز برعهده دارد، تقویت معنویت در محیط کار و جو اخلاقی می‌تواند نقش کلیدی در بهبود کیفیت تدریس، افزایش ماندگاری معلمان و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت داشته باشد.

به‌علاوه، یافته‌ها نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار بر جو اخلاقی نیز اثرگذار است؛ رابطه‌ای که از منظر معناسازی کاملاً منطقی است؛ زیرا ارزش‌ها و باورهای معنوی معلمان نمادهایی تولید می‌کنند

که در نهایت به هنجارهای اخلاقی جمعی تبدیل می‌شود. بنابراین، رفتار مدیران، دوره‌های آموزشی مرتبط با معنویت و اخلاق حرفه‌ای، ایجاد نظام‌های پاداش‌دهی اخلاق‌محور، و بازنگری در روابط انسانی مدارس می‌تواند به تقویت این فرایندها و بهبود وفاداری سازمانی کمک کند. پژوهش حاضر نیز همچون سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مانند استفاده از ابزارهای متعدد، خستگی آزمودنی‌ها در پاسخگویی، انجام پژوهش در یک مقطع زمانی خاص و محدودیت جامعه آماری به معلمان مدارس ابتدایی شهر قم روبه‌رو بود، از این‌رو، در تعمیم نتایج احتیاط صورت گیرد.

منابع

- احدی‌شعار، سیدمجید، ایرانی، حمیدرضا، گل‌وردی، مهدی، و جعفری، سیدمحمدباقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیرشدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱)، ۴۱-۶۱.
<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.50182>
- پورعزت، علی‌اصغر، احسانی‌مقدم، ندا، یزدانی، حمیدرضا، وفائز، کوکب (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی، ۵(۱)، ۶۵-۸۸.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20085877.1392.5.13.4.1>
- حریری، نجلا، اباذری، زهرا، و اسماعیلی‌گل‌سفید، مینا (۱۳۹۳). سنجش رابطه جهت‌گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرج). پژوهش‌های اعتقادی-کلامی، ۴(۱۳)، ۵۳-۷۱.
- حسینی بافقی، نگار، خادمی اشکذری، ملوک، و تلخابی، محمود (۱۴۰۳). بررسی اثربخشی برنامه آموزش کارکردهای اجرایی برای معلمان دوره ابتدایی بر شایستگی‌های حرفه‌ای آنان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۳(۳)، ۳۴۸-۳۲۷.
<https://doi.org/10.48310/pma.2024.14338.4131>
- حیدری سورشجانی، نسرین، نصیری، فخرالسادات، و قنبری، سیروس (۱۴۰۲). تأثیر رهبری هوشمند بر وفاداری سازمانی؛ نقش میانجی دانش‌آفرینی، فناوری آموزش. ۱۷(۳)، ۵۸۸-۵۷۳.
<https://doi.org/10.22061/tej.2023.9403.2842>
- خائف‌الهی، احمدعلی، دلخواه، جلیل، و احدی، ساسان (۱۳۹۶). تأثیر صفات شخصیتی بر اعتیاد به کار با توجه به متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۵۱-۷۲.
<https://doi.org/20.1001.1.23221518.1396.6.2.3.2>
- خنیفر، حسین، امیری، علی‌نقی، جندقی، غلامرضا، احمدی‌آزرم، هادی، و حسینی‌فرد، سیدمجیدی (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۸(۲۱)، ۱۷۷-۲۰۰.

- شیخ امیرلو، داود (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و محیط اخلاقی با عملکرد سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهر بجنورد. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۸(۹۲)، ۶۹۵-۶۸۳.

- شیرازی، علی، و احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲۰)، ۶۴-۴۱.

- طاهری عطار، غزاله، پوراحمدی، معین، و هراتی، مسعود (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱(۲۱)، ۵۶-۲۷.

<https://doi.org/10.22067/pmt.v11i1.69484>

- عباس زاده، محمدرضا، صالحی، مهدی، و بهمنش، محمدرضا (۱۳۹۴). تأثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد. پژوهش‌های اخلاقی، ۲۲(۶)، ۴۷-۲۷.

- عرب صالحی، محمد، و کاشی‌زاده، محمد (۱۳۹۴). نقد و بررسی معنویت‌گرایی. قبسات، ۲۰(۷۵)، ۴۹-۷۶.

- عربشاهی کریزی، احمد، و شیرزاد کریمی، محمد (۱۴۰۲). نقش معنویت در محیط کار در اعتماد کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر عدالت سازمانی (مورد مطالعه: شبکه بهداشت و درمان شهرستان کاشمر). مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۷(۲)، ۷۹-۹۲.

- علیزاده، سیما (۱۳۹۷). رابطه بین معنویت در محیط کار، به عنوان یک متغیر اخلاقی، و کار تیمی. اخلاق در علوم رفتاری، ۱۳(۳)، ۱۲۳-۱۳۰.

- قلاوندی، حسن، سلطان‌زاده، و بهشتی‌راد، وحید (۱۳۹۲). الگوی علی روابط بین رهبری خدمت‌گزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۵(۹)، ۱۲۹-۱۰۷.

- قره‌چه، منیژه، و دابیویان، منیره (۱۳۹۰). وفاداری کارکنان در تعامل با وفاداری مشتریان صنایع خدماتی. تحقیقات بازاریابی نوین، ۱(۳)، ۲۷-۴۵.

- قلی‌پور، وحید، کشفی‌آزاد، محمدمهدی، و سقائیان‌لاری، علی‌اصغر (۱۴۰۰). سنجش تأثیر اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی بر افزایش وفاداری کارکنان و نشاط سازمانی. نگرش‌های نوین بازرگانی، ۲(۵)، ۷۱-۹۱.

- کیانی، معصومه، مهر محمدی، محمود، صادق‌زاده قمصری، علیرضا، نوذری، باقری، محمود و خسرو (۱۳۹۴). مفهوم‌شناسی معنویت از دیدگاه اندیشمندان تربیتی غربی و مسلمان. اسلام و پژوهش‌های تربیتی، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۸.

- گل‌پرور، محسن، و نادری، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۴۳-۵۲.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8>

- مالمیر، آمنه، و کاظمی‌رشید، نسرین (۱۴۰۳). رهبری اخلاقی، تسهیل‌کننده صدای کارکنان (نقش جو مدیریت خطا و تعهد سازمانی در ایجاد رفتارهای اخلاقی). مطالعات اخلاق کاربردی، ۲۰(۴)، ۴۳-۱۰.

<https://doi.org/10.22081/jare.2025.70231.1964>

- مایل‌افشار، مهناز، رجب‌زاده‌قطری، علی، معمارپور، مهدی، و کندی، محمدجعفر (۱۳۹۱). رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی (مؤلفه‌های وفاداری سازمانی، اطاعت سازمانی، توسعه شخصی) و بهره‌وری منابع انسانی در میان کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۳)، ۱۴۵-۱۶۱.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.22286977.1391.2.3.7.1>

- مقدم‌حسینی، سامره، خدیوی، اسدالله، دانشور، زرین، و طالبی، بهنام (۱۴۰۰). تحلیل ساختاری عملکرد مدیران مدارس براساس وفاداری سازمانی، معنویت در محیط کار با میانجی‌گری عزت نفس سازمانی. مدیریت مدرسه، ۹(۱)، ۳۵۹-۳۷۶.

https://jsa.uok.ac.ir/article_61676_389c277314eb61bcee2013a5ad9a7af9.pdf

- مهداد، علی، حسام‌قاسمی، حسین، و غفوری، محمدرضا (۱۳۹۸). تأثیر وفاداری سازمانی و جاف‌تادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۱)، ۲۵-۴۷.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.1.2.3>

- نادی، محمدعلی، و حاذقی، فاطمه (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۹۹-۷۰۸.
- یاری قلی، بهبود، گل محمدنژادبهرامی، غلامرضا، و فضلی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان. مدیریت مدرسه، ۷(۳): ۲۸۳-۳۰۳.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25384724.2019.7.3.13.9>

References

- Abbaszadeh, M., Salehi, M., & Bahmanesh, M. (2016). The impact of a mediator variable (ethical climate) on the relationship between ethical leadership with innovation, and ethical behavior of employees of the Melli Bank of Mashhad. *Quarterly Ethical research*, 22(6), 27-47. [In Persian] <https://ensani.ir/file/download/article/1562051824-9521-119.pdf>
- Aboobaker, N., Manoj, E., & Zakkariya, K.A. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14 (2), 211-225. <http://dx.doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Agarwal, A., Datta, S., Beard, S.B., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Ahadi Shoar, SM., Irani, H., Golverdi, M., & Jafari, S.M. (2014). Studying the Relationship between Spirituality in the Workplace from the perspective Milliman and Engagement at Work (Case: Jahad Keshavarzi Organization of Qom). *Organizational Culture Management*, 12(1), 41-61. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jomc.2014.50182>.
- Alizadeh, S. (2018). Relationship between Spirituality in Workplace as an Ethical Factor and Team Working. *Ethics in Science and Technology*, 13 (3), 123-130. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1397.13.3.17.3>.

- Arab-Salehi, M., & Kashizadeh, M. (2015). Criticism and Study of Spiritualism. *Qabsat*, 20(75), 49-76. [In Persian] https://qabasat.iict.ac.ir/article_17765.html
- Arabshahi, A., & Shirzad Karimi, M. (2023). The role of spirituality in the workplace in employees' trust with regard to the moderating role of organizational justice. *IRANIAN JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES IN HEALTH*, 7(2), 79-92. [In Persian] SID. <https://sid.ir/paper/1131998/en>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Colville, I., Pye, A., & Brown, A. D. (2016). Sensemaking processes and Weickarious learning. *Management Learning*, 47(1), 3-13. <https://doi.org/10.1177/1350507615616542>
- Cullen, J.B., Victor, B., & Bronson, J.W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Deconinck, J. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.11.009>
- Fezih, F.A., Na'imah, T., Ario Wibowo, U.D., & Primala Wijaya, D.A. (2024). The Role of Workplace Spirituality and Organizational Climate towards Resilience at Work on Nurses. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(5), 2720-2728. <http://dx.doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i05-23>
- Fitri, A. Z., & Prabowo, S. L. (2023). The Effect of Workplace Spirituality on Organizational Climate and Work Culture in Islamic Higher Education. *Al-Tanzim (Islamic Educational Management)*, 7(3), 1016-1033. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5555>
- Ghareche, M., & Daboyian, M. (2012). Interaction of Employee Loyalty and Customer Loyalty in Service Industries. *New Marketing Research Journal*, 1(3), 27-45. [In Persian] SID. <https://sid.ir/paper/194684/en>
- Gholipour, V., Kashfi Azad, M.M., & Saghaeian Lari, A.A. (2021) Measuring the impact of professional creativity and organizational spirituality on increasing

- employee loyalty and organizational vitality. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 2(5), 71-91. [In Persian] https://www.jnabm.ir/article_248392.html?lang=fa
- Golparvar, M., & Nadi, M.A. (2011). Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethics in Science and Technology*, 6 (1), 43-53. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8>
 - Hariri, n., Abazari, Z., & Esmaeili Golsefid, M. (2014). The Relationship between religious orientation and organizational loyalty among the librarians of the academic libraries located in Karaj. *Theological-Doctrinal Research (The Islamic Science Quarterly)*, 4(13), 53-71. [In Persian] <https://sid.ir/paper/167665/en>
 - Heidari Shorshjani, N., Nasiri, F., Ghanbari, S. (2023). The effect of intelligent leadership on organizational loyalty; the mediation role of knowledge-creation. *Journal: Technology of Education Journal*, 17(3): 573-588. [In Persian] <https://doi.org/10.22061/tej.2023.9403.2842>
 - Hosseini Bafghi, N., khademiashkezari, M., & Talkhabi, M. (2024). Investigating the effectiveness of the executive function training program for primary school teachers on their professional competencies. *Journal of Educational and Scholastic Studies*, 13(3), 327-348. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/pma.2024.14338.4131>
 - Khaet Ollahi, A.A., Delkhah, J., & Ahadi, S. (2017). The Effect of the Big Five Personality Traits (FFM) on the Workaholism with Respect to the Perceived Organizational Support. *Organizational Behavior Studies*, 6(2), 51-72. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1396.6.2.3.2>
 - Khanifar, H., Amiri, A., Jandaghi Gholam, R., Ahmadi Azarm, H., & Hoseini Fard, S.M. (2010). Relationship between Organizational Justice and Employee Engagement at Work in Social Exchange Theory Framework. *Organizational Culture Management*, 8(21), 177- 200. [In Persian] https://jomc.ut.ac.ir/article_24016.html?lang=en
 - Khodayari, Z., Mohamadkhani, K., Ghorchian, N., & Mohammad Davoudi, A.H. (2024). Identifying dimensions and components and factors affecting the motivation of faculty members of Farhangian University: qualitative research. *Jour-*

- nal of Educational and Scholastic Studies*, 13(2), 15-32. [In Persian] <https://doi.org/10.48310/pma.2024.15612.4379>
- Krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>.
 - Kiani, M., Mehrmohammadi, M., Sadeghzadeh-Qamsari, A., Nozari, M., & Bagheri, K. (2015). A Study of the Concept of Spirituality in the View of Western and Muslim Educationists. *Journal of Islam and Educational Research*, 7(2), 97-118. [In Persian] <https://eslampajoheshha.nashriyat.ir/node/143>
 - Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in Organizations: Taking Stock and Moving Forward. *Academy of Management Annals*, 8(1), 57-125. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873177>
 - Malik, M.E., & Basharat, N. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.642>.
 - Malmir, A., & Kazemi Rashid, N. (2025). Ethical leadership as a facilitator of employee voice: The role of error management climate and organizational commitment in creating ethical behaviors. *Applied Ethics Studies*, 20(4), 10-43. [In Persian] <https://www.doi.org/10.22081/jare.2025.70231.1964>
 - Mayelafshar, M., Rajabzadeh, A., Memarpour, M., & Kandi, M.J. (2012). Relationship between organizational citizenship behavior (Components of organizational loyalty, organizational compliance, individual development) and human resources productivity among personnel of the Tehran and Shahid Beheshti Medical Sciences Universities selected Hospitals. *Organizational Resource Management Research*, 2(3), 146-161. [In Persian] <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22286977.1391.2.3.7.1>
 - Milliman, J., Czaplewski, A.J., & fergosen, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of change management*, 16(4), 426-447. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484172>
 - Mehdad, A., Hesam Ghasemi, H., & Ghafouri, M. R. (2019). The effect of organizational loyalty and organizational embeddedness on Adaptive performance: Mod-

- erating role of conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(1), 25-48. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.1.2.3>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
 - Moghaddam Hosseini, S., Khadivi, A., Daneshvar, Z., & Talebi, B. (2021). Structural Analysis of School Managers' Performance Based on Organizational Loyalty, Spirituality in the Workplace Mediated by Organizational Self-Esteem. *Journal of School Administration*, 9(1), 359- 376. [In Persian] https://jsa.uok.ac.ir/article_61676_389c277314eb61bcee2013a5ad9a7af9.pdf.
 - Nadi, M. A., & Hazeghy, F. (2011). Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among the Staff of Shiraz Private Hospitals, *Journal of Health Information Management*, 8(5), 699-708. [In Persian] https://him.mui.ac.ir/article_11121.html.
 - Na'imah, T., Tjahjono, H.K., & Madjid, Abd. (2021). A Sequential Exploratory Approach to Study the Workplace Wellbeing of Islamic School Teachers. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(2), 123-138. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.2.11>.
 - Pourezzat, A.A., Ehsani moghadam, N., Yazdani, H.R., & Faez, F. (2013). Comparative Analyze of the Impact of Several Dimensions of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Loyalty: (A Research on an IT Based Organization). *Journal of Public Administration*, 5(13), 65-88. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jipa.2013.35548>
 - Qalavandi, H., Soltanzadeh. V., & Beheshti-Rad, R. (2023). Causal model of relationships between servant leadership, spirituality in the workplace and social capital. *Journal of Executive Management*, 5(9), 107-129. [In Persian] <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086237.1392.5.9.3.2>
 - Rajappan, S., Nair, R.S., Priyadarshini, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419>

- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York, NY: Praeger.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., de las Heras-Rosas, C., & Ciruela-Lorenzo, A. M. (2024). Practical Implications of the Organizational Commitment Model in Healthcare: The Case of Nurses. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2024/6455398>
- Sheikh-Amirloo, D. (2024). Investigating the relationship between human resource management practices and ethical environment with organizational performance in the Bojnourd City Tax Affairs Organization. *Journal of New research approaches in management and accounting*, 8(92), 683-695. [In Persian] <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2511>.
- Shirazi, A., & Ahmadi Zahrani, M. (2015). Surveying the Relationship of Ethical Organization Climate to Organizational Trust and Organizational commitment of High School Teachers in Esfahan. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(20), 41-64. [In Persian] <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1393.5.20.3.8>
- Taheri Attar, G., Pourahmadi, M., & Herati, M. (2019). An Analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate. *Transformation Management Journal*, 11(21), 27-56. [In Persian] <https://doi.org/10.22067/pmt.v11i1.69484>
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601. <https://doi.org/10.2307/258313>
- Velez, L., Sanchez, M., & alvarez-Dardet, A. (2008). Management control systems as inter-organizational trust builders in evolving relationships: Evidence from a longitudinal case study, *Accounting, Organizations & Society*, 33(7-8): 968–994. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.02.006>
- Wahib, A. (2023). The Influence of Workplace Spirituality, Commitment and Organizational Culture on Teacher Productivity. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 07(01), 11-25. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4628>.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Yarigholi, B., Golmohammadnejad Bahrami, G.R., & Fazli, M. (2019). The Relationship between perceived Ethical Climate, Organizational Justice and Job Involvement with the Mediation Role of Professional Ethics of Schools Teachers. *Journal of School administration*, 7(3), 235-251. [In Persian] <https://dor.isc.ac.ir/20.1001.1.25384724.2019.7.3.13.9>
- Zulfqar, A., Liaqat, A., & Nazir, A. (2012). Organizational climate: A study of pharmaceutical industry in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(42), 11880-11886. <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM09.463>