



بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان

هدایت تیرگر، استادیار و عضو هیات علمی در دانشگاه شهید باهنر کرمان- ایران
محسن کمالی، دانشجوی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان می‌باشد. مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل مرد و زن در شهرداری رفسنجان به تعداد 700 نفر در سال 1394 می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران و حجم نمونه 248 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق پرسشنامه سلامت معنوی الیسون (1982) با روایی 0/85 و پایایی 0/87، شفافیت سازمانی که در قالب 22 سؤال، با روایی 0/89 و پایایی 0/92 و پرسشنامه رفتار اخلاقی شامل 20 سؤال با روایی 0/93 و پایایی 0/97 استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و ضرایب همبستگی پیرسون- اسپیرمن و رگرسیون دو متغیره تجزیه و تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سلامت معنوی، شفافیت سازمانی، رفتارهای اخلاقی



مقدمه

سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دستیابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته، دستیابی به سرمایه بیشتر، استفاده از ماشین‌آلات پیشرفته و به کار گرفتن فناوری به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد، اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیشتر، پررنگ‌تر شده است.

سلامت معنوی یکی از ابعاد چهارگانه سلامت در انسان است که در کنار ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی قرار گرفته و باعث ارتقاء سلامت عمومی شده و سایر ابعاد سلامت را نیز هماهنگ می‌کند که این کار باعث افزایش توان سازگاری و کارکرد روانی می‌شود. سلامت معنوی با ویژگی‌هایی همچون ثبات در زندگی، صلح، احساس ارتباط نزدیک با خویشتن، خدا، جامعه و محیط، تناسب و هماهنگی داشتن معنی و هدف در زندگی مشخص می‌شود (اله بخشیان و همکاران، 1392: 44). سلامت معنوی دارای دو بعد سلامت مذهبی و سلامت وجودی است. سلامت مذهبی منعکس کننده ارتباط با خدا یا یک قدرت بی نهایت و سلامت وجودی مطرح کننده ارتباط ما با دیگران، محیط و ارتباط درونی ما است که می‌توان آن را توانایی یکپارچه کردن ابعاد مختلف وجود و داشتن انتخاب‌های متفاوت دانست (عصارودی و همکاران، 1392: 74). بدین ترتیب سلامت معنوی را می‌توان حسی از ارتباط داشتن با دیگران، داشتن معنی و هدف در زندگی و داشتن اعتقاد و ارتباط با یک قدرت متعالی تعریف کرد (سفایراد^۱، 2010).

دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزارهای نوین باشند و یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری کند، شفافیت سازمانی است. با وجودی که شفافیت سازمانی موضوع تازه‌ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و اکثر مطالعات در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند (اولیور^۲، 2004). سازمان‌ها سعی می‌کنند اقدامات و تصمیم‌های خود را برای افراد یا گروه‌های علاقمند به اعمال یا تصمیم‌های سازمان اثبات پذیر و قابل فهم کنند، علاوه بر اطلاعات بیان شده، آگاهی از تحویل آن نیز قابل توجه است. سهامداران باید درک کنند، یا معتقد باشند که این سازمان، شفاف است و به آنان آنچه را که نیاز است بدانند، گفته می‌شود و از آنجا که مفهوم اطلاعات واقعی و اساسی بیشتر در ارتباط با نیا‌های دریافت کننده است تا نیازهای فرستنده، شفافیت نمی‌تواند از عهده این

¹ Safairad

² oliver



استاندارد برآید مگر سازمان بداند و باید بداند که افراد ذی نفع چه می‌خواهند؛ بنابراین، مشارکت افراد ذی نفع موجب ارتقای افشاگری به شفافیت می‌شود. مشارکت ذی نفعان فرایندی است که کنترل آن را روند شفافیت نامید (بن^۳، ۲۰۱۰). شفافیت، فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی، توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت همچنین، مستلزم پاسخگویی است، سازمان‌های شفاف پاسخگوی اعمال، گفتار و تصمیم‌های خود هستند، زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس دیگران قرار می‌گیرد. همچنین، پنهان کاری به معنای عمداً مخفی کردن اقدامات و شفافیت به معنی عمداً آن‌ها را آشکار کردن است (راولینز^۴، ۲۰۰۸).

در دو دهه^۵ اخیر، فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان کانون توجه بوده است. بیشتر صاحب‌نظران بر اهمیت اخلاق در سازمان تاکید دارند و اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار را در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر می‌دانند. برای نمونه؛ کم توجهی به اخلاق در محیط کار یا ایجاد محیط‌های غیراخلاقی را در شرکتهای بزرگی مانند ارنون، تایکو و وردکام، از علل اصلی رسوایی و سقوط این شرکتها به شمار آورده‌اند. رفتارهای غیراخلاقی مانند فساد، تبعیض و عدم صداقت نه تنها به افراد و جوامع، بلکه به خود سازمان هم آسیب می‌رساند. در تمام این بحثها اهمیت معیارهای اخلاقی و نیاز به معیارهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای انسانی مورد نظر است (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳).

اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد‌های سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی از آن‌ها سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارآیی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد (کینجرسکی و اسکرپنک^۵، ۲۰۱۰: ۲۸۳).

پر واضح است توجه زیاد به رفتارهای اخلاقی، نشانگر اهمیت و تأثیر آن بر کارآیی و اثربخشی و همچنین نقشی میانجی گرانه در رسیدن به اهداف و تعالی سازمانی دارد. بیشتر مطالعات و پژوهشها نیز از اهمیت رفتار

³ Behn

⁴ Rawlins

⁵ Kinjerski & Skrypnek



اخلاقی در عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند و سازمانهایی که بر اخلاق تاکید می‌کنند تصویر بهتر، اعتبار و منافع بلندمدت را برای آنها به همراه دارد (لپولاس^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). توسعه اصول اخلاقی پیش شرط سلامت سازمان است، چون هم موجب کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان و تعالی انسانها، شفافیت و بالندگی سازمانها و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه می‌شود و هم موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت و موجب افزایش سود سازمان می‌شود. به همین دلیل مدیران و بدنه اجرایی سازمانها باید بدین مسأله واقف و آگاه باشند تا خللی در اخلاقیات و رفتارهای مبتنی بر آن در سازمان ایجاد نگردد (ضامتی، ۱۳۹۵).

پژوهش عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد و زندی (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان داد که شفافیت سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری دارد.

لذا در این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در کارکنان می‌تواند رفتارهای اخلاقی آنان را تحت تأثیر قرار دهد؟

فرضیات تحقیق

فرضیه ۱: بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد.



روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی می‌باشد از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل مرد و زن در شهرداری رفسنجان به تعداد 700 نفر در سال 1394 می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه 248 نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در این تحقیق از ابزار جمع‌آوری داده‌ها بصورت پرسشنامه سلامت معنوی الیسون (1982) دارای 20 سؤال با مؤلفه‌های سلامت مذهبی و سلامت وجودی و روایی 0/85 و پایایی 0/87، شفافیت سازمانی که در قالب 22 سؤال، با روایی 0/89 و پایایی 0/924 و پرسشنامه رفتار اخلاقی شامل 20 سؤال با روایی 0/93 و پایایی 0/973 استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS20 با آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

فرضیه 1: بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به این که مقدار p محاسبه شده از آزمون (0/001) کمتر از سطح معنی‌دار 0/05 است، لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی‌دار می‌باشد، یعنی بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد. با توجه به مقدار آماره t برای سلامت معنوی و شفافیت سازمانی که برابر 7/384 و 5/581 با معنی‌داری کمتر از 0/05 می‌باشند، پس میزان رفتارهای اخلاقی با توجه به میزان سلامت معنوی و شفافیت سازمانی متفاوت می‌باشد بنابراین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی بصورت همزمان پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان هستند. براساس مقدار β بدست آمده می‌توان گفت که مهمترین پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی کارکنان به ترتیب سلامت معنوی و شفافیت سازمانی می‌باشد (جدول 4-9).



جدول 1: تحلیل واریانس و ضرایب مدل رگرسیون میزان روابط چندگانه سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R	R^2_{adj}	مقدار F	مقدار p
رگرسیون	15263/78	2	7631/89				
باقی مانده	34790/21	245	142/001	0/552	0/299	53/74	0/001
جمع	50053/99	247	-				

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	24/711	6/024	-	4/102	0/001
سلامت معنوی	0/561	0/076	0/402	7/384	0/001
شفافیت سازمانی	0/296	0/053	0/304	5/581	0/001

فرضیه 2: بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان به ترتیب برابر 0/465 و 0/411 و با مقدار p (معنی داری) کمتر از 0/001 و کوچکتر از سطح معنی داری 0/05 هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.



جدول 2: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان

رفتارهای اخلاقی				متغیر
معنی	اسپیرمن	معنی	پیرسون	آزمون
داری		داری		
0/001	0/411	0/001	0/465	سلامت معنوی

فرضیه 3: بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان به ترتیب برابر 0/388 و 0/376 و با مقدار p (معنی داری) کمتر از 0/001 و کوچکتر از سطح معنی داری 0/05 هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

جدول 3: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان

رفتارهای اخلاقی				متغیر
معنی	اسپیرمن	معنی	پیرسون	آزمون
داری		داری		
0/001	0/376	0/001	0/388	شفافیت سازمانی



نتیجه گیری

نتایج حاصل از فرضیه ۱ تحقیق نشان می‌دهد بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این نتایج با یافته‌های عبدالمهی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد و یافته‌های زندگی (۱۳۹۱) نشان داد که شفافیت سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری دارد، مطابقت دارد؛ بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر سلامت معنوی و شفافیت سازمانی بالا باشد، رفتارهای اخلاقی کارکنان نیز مناسب‌تر خواهد شد و سلامت معنوی درکنار ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی قرار گرفته و باعث ارتقاء سلامت عمومی شده و سایر ابعاد سلامت را نیز هماهنگ می‌کند که این کار باعث افزایش توان سازگاری و کارکرد روانی می‌شود و استفاده از شفافیت سازمانی در جهت مبارزه با فساد اداری از تئوری اصیل و وکیل نشأت گرفته است، وقتی کارکنان ویژگیهایی همچون ثبات در زندگی، صلح، احساس ارتباط نزدیک با خویشان، خدا، جامعه و محیط، تناسب و هماهنگی داشتن معنی و هدف درزندگی داشته باشند، قابلیت دسترسی به اطلاعات داشته باشند و افراد درون و بیرون سازمان بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند، در آنصورت می‌توانند به معیارهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای انسانی اهمیت دهند، توجه زیاد به رفتارهای اخلاقی، نشانگر اهمیت و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی و همچنین نقشی میانجی‌گرانه در رسیدن به اهداف و تعالی سازمانی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه ۲ نشان داد بین سلامت معنوی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتایج با یافته‌های عبدالمهی و همکاران (1393) نشان داد که معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد. بر اساس این یافته می‌توان گفت وقتی که سلامت معنوی کارکنان بالا باشد، رفتارهای اخلاقی آنها نیز مناسب‌تر خواهد شد. بنابر این وقتی کارکنان در دعا و خلوت با خداوند احساس رضایت زیادی می‌کنند، احساس کنند که زندگی یک تجربه مثبت و خوشایند



است، با خدا ارتباط معنوی خاصی داشته باشند، در مورد آینده احساس خوبی داشته باشند و نسبت به مسیر زندگی احساس خوبی داشته باشند، در آنصورت کارکنان رفتار اخلاقی مناسب همراه با صداقت و اعتماد از خود نشان خواهند داد.

نتایج حاصل از فرضیه 3 نشان داد بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و این نتایج با یافته‌های زندگی (1391) نشان داد که شفافیت سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری دارد، مطابقت دارد. بر اساس این یافته می‌توان گفت وقتی که شفافیت سازمانی بالا باشد، رفتارهای اخلاقی کارکنان نیز مناسب‌تر خواهد شد. بنابر این وقتی کارکنان فرایند فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را شفاف بدانند، در خصوص حقوق و تکالیف مراجعه کنندگان اطلاع داشته باشند، ثبت و ضبط شفاف کلیه عملیات اداری در درگاه داخلی دستگاه لازم بدانند، در مورد دستور العمل و فرایند شفاف مسیر ارتقای شغلی اطلاع داشته باشند و در مورد فراخوان معاملات بزرگ و برگزاری مناقصه و مزایده عمومی در روزنامه‌ها اطلاع داشته باشند، در آنصورت محیط‌های اخلاقی بر عملکرد پایدار و موفقیت سازمان ایجاد شده و بر اثربخشی و کارایی کارکنان تأثیر بسزایی خواهد داشت.



منابع

- اله بخشیان، مریم؛ جعفر پور علوی، مهشید؛ پرویزی، سرور و حقانی، حمید (1392) ارتباط سلامت معنوی کیفیت زندگی در مبتلایان به مولتیپل اسکلروزیس. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، دوره 12، شماره 3، صص 43-56.
- ضامتی، فرشید (1395). بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان، فصلنامه اخلاق زیستی، سال ششم، شماره بیستم، صص 47-66
- عبدالهی، بیژن؛ کریمیان، حیدر و نامداری، سعید (1393)، "ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی"، اخلاق در علوم رفتاری، سال نهم، شماره 4، صص 1-10.
- عصارودی، عبدالقادر؛ گل افشانی، اصغر و اکبری، آرش (1392)، "ارتباط سلامت معنوی و کیفیت زندگی در پرستاران"، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان، دوره 3، شماره 4، صص 72-86.

- Kinjerski, Val, and Skrypnek, Berna J. (b) (2010), "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work", Leadership & Organization Development Journal, 27, 280-295.

- Behn Bruce, K, D DeVries Delwyn, LinJing (2010), "The determinants of transparency in nonprofit organizations: An exploratory study". Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 26, 6-12
- Lupuleac ZL, Lupuleac S, Rusu C. (2012). Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. Procedia Economics and Finance; (3): 921 – 927
- Oliver, R.E. (2004) "What is transparency?" Organizational Behavior, Fifth Edition, New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994
- Rawlins Brad, L. (2008). "Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust". Public Relations Journal, 2(2), 254-274
- Safairad I. Relationship between spiritual well-being and mental health in students. Journal of Sabzevar Univer -sity of Medical Science. 2010;17(4):270-276