

Akhlaq-i zistī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e30

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Investigating the Effect of Spirituality in Working with Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Professional Ethics of Elementary Teachers

Abolfazl Ghasemzade Alishahi^{1*}, Saleh Bahonar², Mohammad Razzaghi³

1. Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

2. Department of Educational Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

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

ABSTRACT

Background and Aim: Spirituality in the workplace is one of the most important business and management trends in the twenty-first century, which has been seriously discussed since the mid-nineties. Therefore, the present study aimed to investigate the impact of spirituality in working with organizational entrepreneurship with the mediating role of professional ethics of primary teachers in education in the fifth district of Tabriz.

Methods: The method of this research is a descriptive correlation based on structural equation modeling. The statistical population of this study included all primary education teachers in the fifth district of Tabriz, 485 teachers. The sample size was 215 using stratified random sampling method and according to Krejcie and Morgan table. To collect research data, standard questionnaires of spirituality in the workplace of Milliman et al. (2003), Organizational entrepreneurship of Covin & Slevin (1991) and Professional ethics of Moghimi and Ramadan (2013) were used. Confirmatory factor analysis was used to evaluate the validity of the questionnaires and Cronbach's alpha was used to assess the reliability of the questionnaires. The calculated coefficients are 0.94, 0.80 and 0.87, respectively. The obtained data were analyzed using structural equation method and SPSS 24 and LISREL 8.8 software.

Ethical Considerations: The objectives of the research and the confidentiality of information were explained to the participants and their informed consent was obtained.

Results: The research results showed that there is no direct and significant relationship between spirituality at work and organizational entrepreneurship ($\beta=0.19$). There is a positive and significant relationship between the variables of professional ethics and organizational entrepreneurship ($\beta=0.71$). At the same time, there is a positive and significant relationship between professional ethics and spirituality at work ($\beta=0.39$). In addition, the mediating role of teachers' professional ethics in the relationship between spirituality and entrepreneurship was confirmed in the model. Confirming the mediating role of professional ethics, spirituality has an indirect, positive and significant effect on entrepreneurship with a coefficient ($\beta=0.28$).

Conclusion: Paying attention to spirituality in work and professional ethics promotes organizational entrepreneurship among teachers. Therefore, in order to improve the state of organizational entrepreneurship, it is recommended to education managers to increase the level of these variables in teachers through planning, so that the performance of teachers and the organization can be improved.

Keywords: Spirituality at Work; Organizational Entrepreneurship; Professional Ethics

Corresponding Author: Abolfazl Ghasemzade Alishahi; **Email:** ghasemzadee@yahoo.com

Received: November 16, 2020; **Accepted:** February 22, 2022; **Published Online:** February 26, 2024

Please cite this article as:

Ghasemzade Alishahi A, Bahonar S, Razzaghi M. Investigating the Effect of Spirituality in Working with Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Professional Ethics of Elementary Teachers. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e30.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی و هشتم، ۱۴۰۲

بررسی تأثیر معنویت در کار با کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای

اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^{۱*}، صالح باهنر^۲، محمد رزاقی^۳

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: معنویت در محیط کار یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم است که از اواسط دهه نود به صورت جدی مطرح شده است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در کار با کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی در آموزش و پرورش ناحیه پنج تبریز انجام شده است.

روش: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه پنج تبریز به تعداد ۴۸۵ نفر بود. حجم نمونه با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۵ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد معنویت در محیط کار میلیمان (Milliman) و همکاران (۲۰۰۳ م)، کارآفرینی سازمانی کوین و اسلوین (Covin & Slevin) (۱۹۹۱ م.) و اخلاق حرفه‌ای مقیمی و رمضان (۲۰۱۳ م.) استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب محاسبه‌شده به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۰ و ۰/۸۷ می‌باشند. داده‌های حاصل با استفاده از روش معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS 24 و LISREL 8.8 تحلیل شدند.

ملاحظات اخلاقی: درباره اهداف پژوهش و محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آن‌ها اخذ گردید.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در کار و کارآفرینی سازمانی ($\beta=0/19$) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود ندارد. بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی ($\beta=0/71$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در عین حال، بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار ($\beta=0/39$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان در رابطه بین معنویت و کارآفرینی در مدل تأیید شد. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، معنویت دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی با ضریب ($\beta=0/28$) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: معنویت در کار و اخلاق حرفه‌ای باعث ارتقای کارآفرینی سازمانی در بین معلمان می‌شود. بنابراین به منظور بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی به مدیران آموزش و پرورش توصیه می‌گردد با برنامه‌ریزی، سطح این متغیرها را در معلمان افزایش بخشند تا از این طریق، عملکرد معلمان و سازمان بهبود یابد.

واژگان کلیدی: معنویت در کار؛ کارآفرینی سازمانی؛ اخلاق حرفه‌ای

نویسنده مسئول: ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی؛ پست الکترونیک: ghasemzadee@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۰۷

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Ghasemzade Alishahi A, Bahonar S, Razzaghi M. Investigating the Effect of Spirituality in Working with Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Professional Ethics of Elementary Teachers. *Akhlaq-i zisti*, i.e., Bioethics Journal. 2023; 13(38): e30.

مقدمه

در دنیای امروز که متعلق به سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان‌ها می‌تواند مهم‌ترین مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. با توجه به این مهم می‌توان گفت، با به وجود آوردن معنویت در محیط‌های کاری و بهره‌گیری از ابزارهای اخلاقی می‌توان زمینه رشد و پیشرفت را برای همه سازمان‌ها به وجود آورد. معنویت در محیط کار یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن بیست و یکم است که از اواسط دهه نود به صورت جدی مطرح شده است. دلیل علاقمندی سازمان‌ها به معنویت در محیط کاری، افزایش اثربخشی سازمانی است (۱). صاحب‌نظران مدیریت، مفهوم معنویت را منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده می‌تواند یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد (۲). جیاکلون و جرکوئیز (Giacalone & Jerquis) معنویت را به عنوان شناختی که کارکنان از زندگی درونی دارند که به وسیله انجام کار معنادار در بستر جامعه تعریف شده است می‌داند. به عبارتی دیگر، مقصود از معنویت سازمانی چارچوبی از ارزش‌های مشهور در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان ضمن فرآیند کار می‌شود و حس در کنار هم بودن را به گونه‌ای در آن‌ها بارور می‌سازد که احساس کمال و سرزندگی می‌کنند (۳). معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و با انرژی‌اند، کارشان آن‌ها را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک و احساس می‌کنند و با همکارانشان ارتباطات اثربخشی دارند (۴). میلیمن، زاپلیوزکی و فرگوسن (Milliman, Czaplewski & Ferguson) سه بعد را برای سنجش معنویت در کار مطرح کرده‌اند. این سه بعد عبارت‌اند از: ۱- معنا در کار در سطح فردی؛ ۲- احساس همبستگی در سطح گروهی؛ ۳- همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی (۵). ارزش‌های انسانی سازمان و فرصت برای انجام کار با معنا، به ارتقای عزت نفس، امید و رشد

شخصی کارکنان منجر می‌شود. در نتیجه آن‌ها تمام وجودشان (فیزیکی، ذهنی، عاطفی و معنوی) را برای سازمان به کار می‌گیرند و کار را به منزله یک مأموریت، بیشتر از یک شغل فرض می‌کنند و به طور عاطفی‌تر و هنجاری‌تر به سازمانشان جذب می‌شوند و عادلانه و محترمانه رفتار می‌کنند، زیرا احساس می‌کنند که آن‌ها به منزله انسان‌های عاطفی و عقلایی با ارزش شناخته می‌شوند، در نتیجه کارکنان فشار و تحلیل‌رفتگی کمتری احساس می‌کنند و عملکرد بهتری خواهند داشت (۶).

کوشکی و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه» نشان دادند که بین معنویت در کار و رفتار کارآفرینانه رابطه وجود دارد. به این معنا که توجه به معنویت و مؤلفه‌های آن می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد. امروزه، کارآفرینی سازمانی که یکی از شاخص‌های اصلی کارآفرینی است، سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها داشته و توانسته است پویایی سازمانی را با مطرح کردن روش‌های جدید و ایجاد مزیت نسبی به ارمغان بیاورد. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان فرصت‌های رشد و توسعه را تشخیص داده و با نوآوری و تخصیص مجدد منابع، ارزش‌های جدیدی را برای مشتریان ایجاد می‌کند (۷). در کارآفرینی سازمانی، یک شرکت یا سازمان محیطی را فراهم می‌کند تا اعضا بتوانند در امور کارآفرینی مشارکت کنند که طی آن محصولات، خدمات یا فرآیندهای نوآورانه از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینانه به ظهور می‌رسند. هدف اصلی در کارآفرینی سازمانی آن است که کل سازمان و کارکنان آن از روحیه کارآفرینی برخوردار شوند (۸). در تعریف کارآفرینی می‌توان گفت که کارآفرینی سازمانی مجموعه فعالیت‌هایی است که منابع و حمایت سازمانی را برای کسب نتایج نوآورانه به کار می‌گیرد. کارآفرینی سازمانی شامل پرورش رفتار کارآفرینانه در سازمانی است که قبلاً تأسیس شده است. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که با ایجاد فرهنگ کارآفرینی در سازمان در حال فعالیت توسعه داده می‌شود (۹). میلز (Miles) کارآفرینی سازمانی را مفهومی

چندبعدی می‌داند که ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد. می‌توان این ابعاد را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی و خطرپذیری در نظر گرفت (۱۰).

روی هم‌رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین معنویت در سازمان و پیامدهای آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. در عین حال، رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود رابطه ضعیف، این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین معنویت در سازمان با پیامدهای شغلی و سازمانی توجه نشده است. این توصیفات، شرح وجود متغیرهای میانجی در روابط بین معنویت در سازمان با پیامدهای آن ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود، فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین معنویت در سازمان و پیامدهای احتمالی آن (کارآفرینی سازمانی) ایفا می‌کند. بنابراین با در نظر گرفتن این متغیر میانجی، واکنش‌های رفتاری معنویت در سازمان بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهند شد (۱۴-۱۱).

یکی از مسائل مهمی که در سال‌های اخیر در نظام حرفه‌ای مطرح شده است، بحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است. آموزش و پرورش نیز از آنجا که به مثابه پیش‌تازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آن‌ها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (۱۵). امروزه مفهوم اخلاق کاری (حرفه‌ای) در سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان باانگیزه و سخت‌کوش اهمیت بالایی دارد. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه، توجه مدیران سازمان‌ها به بحث اخلاق معطوف شده است (۱۶). اخلاق حرفه‌ای اصول ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای را شامل می‌شود و دربرگیرنده مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتار بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، یک فرآیند تفکر عقلایی (Rational Thinking)

است و هدف اصلی آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه کرد (۱۷). در عرصه اجتماعی زمانی از اخلاق حرفه‌ای صحبت می‌شود که مشکلات اخلاقی ویژه‌ای در سطح سازمان مطرح شود، بنابراین هدف اصلی اخلاق حرفه‌ای تنظیم رفتار حرفه‌ای فرد در محیط کار است تا به این عمل از به وجود آمدن مشکلات اخلاقی در سازمان جلوگیری شود (۱۸).

طبق بررسی‌های نویسندگان این پژوهش، مطالعه‌ای که ارتباط تمام این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد، یافت نشد، اما به صورت پراکنده در ارتباط با این موضوعات، به مواردی اشاره می‌شود.

نخعی و سبحانی در پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای شاخصی اثرگذار بر الگوی کارآفرینی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که پیاده‌سازی الگوی کارآفرینی سازمانی بدون توجه به اصول اخلاقی در سازمانی مفهومی ندارد، زیرا رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، یک ضرورت محوری است و کارآفرینی سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معنی می‌یابد (۱۱). مهاجران و شهودی در تحقیق خود با عنوان «مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی» به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در رابطه بین اخلاق و مسئولیت اجتماعی نقش میانجی را دارد که با تأیید نقش میانجی معنویت، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت اجتماعی می‌باشد (۱۲). کوشکی و همکاران در مطالعه خود با عنوان «نقش میانجی معنویت در ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتارهای کارآفرینانه» به این نتیجه رسیدند که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۷). فادیل (Fadile) و همکاران در پژوهشی با عنوان «معنویت اسلامی بر کارآفرینی زنان مسلمان» به این نتیجه رسیدند که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۳). کنت (Kent) در پژوهشی خود با عنوان «معنویت به

عنوان سازگاری با کارآفرینی توسعه‌یافته» نشان داد که بین معنویت و کارآفرینی رابطه مثبتی وجود دارد (۴).

با توجه به مسائل مطرح‌شده، در این پژوهش سعی شده است به بررسی معنویت در کار با کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای معلمان پرداخته شود. متأسفانه علیرغم اینکه در سال‌های اخیر مقوله کارآفرینی سازمانی و توسعه آن در سازمان‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است، مسأله کارآفرینی سازمانی برای بسیاری از معلمان ناآشنا است. عدم آشنایی در این زمینه می‌تواند از مسائلی باشد که مانع توسعه و نهادینه‌شدن کارآفرینی سازمانی در مدارس باشد. همچنین در بخش آموزش که متولی آن نظام آموزش و پرورش است، علیرغم پتانسیل‌های بسیار زیاد، شاهد موانع و مشکلات فراوانی در زمینه‌های کارآفرینی هستیم، به نظر می‌رسد که یکی از راه‌های مؤثر برای مواجهه‌شدن با چالش مذکور توجه به معنویت در کار و اخلاق حرفه‌ای است. در بسیاری از تحقیقات انجام‌شده کارآفرینی سازمانی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت‌گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند، به همین دلیل محققان این موضوع را مورد بررسی قرار دادند، چراکه شناسایی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی معلمان در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم گردد. بنابراین هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا بین معنویت در کار و کارآفرینی سازمانی با آزمون نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی در آموزش و پرورش ناحیه پنج تبریز در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد

۴۸۵ نفر بود. بر اساس جدول کرجسی و مورگان (Krejci & Morgan) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 24 و روش‌های آمار توصیفی و همچنین روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.8 استفاده شد. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های زیر بود:

۱. پرسشنامه معنویت در کار: برای جمع‌آوری داده‌های معنویت در کار از پرسشنامه استاندارد میلیمان و همکاران استفاده شد (۵). این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه و سه بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان را شامل می‌شود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، با وجود استاندارد بودن و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و پایایی آن را فتحی‌زاده (۱۹) ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۴ به دست آمد.

۲. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد مقیمی و رمضان (۲۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۸ گویه می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، با وجود استاندارد بودن و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و پایایی آن را قاسم‌زاده علیشاهی، کاتب و کاظم‌زاده (۲۱) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۷ به دست آمد.

۳. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: برای جمع‌آوری داده‌های کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد کوین و اسلوین (Covin & Slevin) (۲۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۹ گویه و دارای سه بعد نوآوری، مصمم‌بودن

در ریسک‌پذیری و بیش‌فعالی در رقابت می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، با وجود استاندارد بودن و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و پایایی آن را احمدی و همکاران (۹) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۰ به دست آمد.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ قابل مشاهده است. میانگین و انحراف معیار متغیرهای معنویت در کار برابر با ۳ و ۰/۷۷، کارآفرینی سازمانی برابر با ۳/۱۸ و ۰/۷۱ و اخلاق حرفه‌ای برابر با ۳/۰۵ و ۰/۸۶ می‌باشد. آماره‌های میانگین و انحراف معیار نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها می‌باشد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
معنویت	۳	۰/۷۷
کارآفرینی	۳/۱۸	۰/۷۱
اخلاق	۳/۰۵	۰/۸۶

در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی

قرار گرفته است. با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان گفت که میزان آماره کولموگروف - اسمیرنوف در هر سه متغیر غیر معنادار شده است ($P > ۰/۰۵$) که نشان می‌دهد فرض نرمال بودن متغیرهای معنویت در کار، کارآفرینی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رعایت شده است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

گروه	آماره آزمون	P-value
معنویت	۱/۳۴	۰/۰۵۳
اخلاق	۱/۱	۰/۱۶
کارآفرینی	۱/۳	۰/۶۳

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر معنویت با اخلاق و کارآفرینی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی دو به دو از ۰/۳۷ تا ۰/۴۱ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین اخلاق و

کارآفرینی ($r = ۰/۶۰$) می‌باشد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان معنویت همراه با افزایش در اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی خواهد بود و هرگونه افزایش در میزان اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در میزان کارآفرینی خواهد بود.

جدول ۳: ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	معنویت	اخلاق	کارآفرینی
معنویت	۱		
اخلاق	۰/۴۱**	۱	
کارآفرینی	۰/۳۷**	۰/۶۰**	۱

به منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری معنویت بر پیامدهای احتمالی آن، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

بر این اساس، نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری در جدول ۴ نشان داد:

مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با ۷۹۶/۵۴ در سطح معنی‌داری $p < 0.01$ به دست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۶۹ می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید گردد (۲۳). با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌باشد، می‌توان گفت که داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۷ می‌باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار

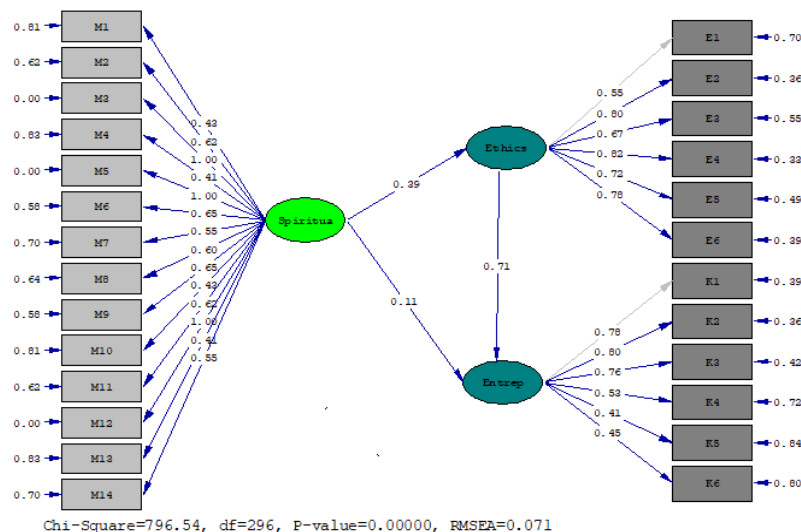
RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد. سایر شاخص‌های NNFI، IFI، GFI و CFI که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، در جدول ۴ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل به ویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با ۲/۶۹، شاخص CFI برابر با ۰/۹۳، شاخص GFI برابر با ۰/۸۹، شاخص IFI برابر با ۰/۹۳، شاخص NNFI برابر با ۰/۹۳، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۸ و سایر شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است:

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $p < 0.01$ می‌باشد.

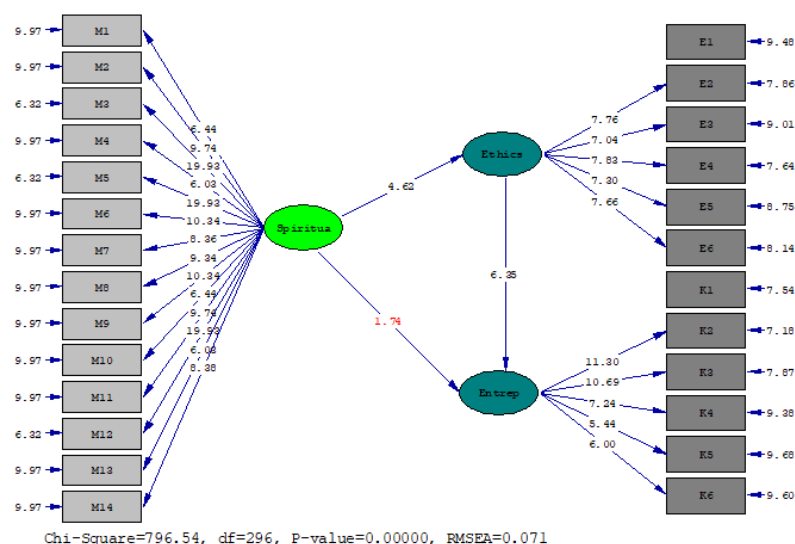
طبق اطلاعات به دست آمده از شکل ۱ و ۲، بیشترین اثر مربوط به اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی با ضریب ۰/۷۱ (۶/۳۵)، $t = ۰/۷۱$ (۶/۳۵) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر معنویت بر اخلاق می‌باشد با ضریب ۰/۳۹ (۴/۶۲)، $t = ۰/۳۹$ (۴/۶۲).

جدول ۴: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	X2	df	RMSEA	NNFI	CFI	GFI	IFI
مدل‌های نهایی	۷۹۶/۵۴	۲۹۶	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۰۷۱	۰/۹۳	۰/۹۳



شکل ۱: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۲: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t

در جدول ۵، نتایج بررسی‌های فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. بر اساس عدم معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین معنویت معلمان با کارآفرینی آنان با $(\beta=0/11, t=1/74)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول تأیید نمی‌شود. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین معنویت معلمان و اخلاق حرفه‌ای آنان با $(\beta=0/39, t=4/62)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم تأیید می‌شود. بر اساس

معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و کارآفرینی آنان با $(\beta=0/71, t=6/35)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم تأیید می‌شود. در مورد فرضیه چهار معنویت معلمان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای دارد با ضریب $0/39$. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی با ضریب $0/71$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی

اخلاق حرفه‌ای معلمان در رابطه بین معنویت و کارآفرینی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، معنویت دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی

با ضریب ۰/۲۸ می‌باشد، در حالی که در فرضیه اول مشاهده شد که مسیر مستقیم این مسیر معنی‌دار نیست.

جدول ۵: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
معنویت ← کارآفرینی	۰/۱۱	۱/۷۴	اثر مستقیم ندارد
معنویت ← اخلاق	۰/۳۹	۴/۶۲	اثر مستقیم دارد
اخلاق ← کارآفرینی	۰/۷۱	۶/۳۵	اثر مستقیم دارد
معنویت ← کارآفرینی (از طریق اخلاق)	۰/۲۸	-	اثر غیر مستقیم دارد

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر معنویت در کار در کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان ابتدایی ناحیه پنج تبریز بوده است.

در ابتدا باید گفت که نتایج تحقیق حاضر حاکی از عدم تأثیرگذاری مستقیم و معنی‌دار معنویت در کار معلمان بر کارآفرینی سازمانی بوده است و این رابطه به‌طور غیرمستقیم معنادار می‌گردد. با توجه به این‌که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیر-مستقیم با نتایج پژوهش‌های رازی و همکاران با عنوان «رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی» (۲۴)، کوشکی و همکاران تحت عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه» (۷) و فادیل و همکاران با عنوان «تأثیر معنویت اسلامی بر کارآفرینی زنان مسلمان» (۱۳) همسو می‌باشد. محیط کار معنوی تأثیر مستقیمی بر کارآفرینی معلمان در سازمان دارد، چراکه موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت و کاهش جا به جایی آن‌ها، استرس، خستگی و غیبت از کار می‌گردد. معلمانی که معنویت را در مدارس تجربه می‌کنند، نسبت به سازمان وفادارتر هستند و مسئولیت‌پذیری و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند (۲۴).

معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود معلم کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان معلمانی است که در یک فرآیند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و کارآفرینانه و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد.

همچنین بر اساس نتایج این مطالعه، معنویت در کار بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های مهاجران و شهودی با عنوان «مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی» (۱۲)، حسینی و میرطاوسی تحت عنوان «تعیین نقش معنویت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان» (۲۵)، بگوان (Bhagwan) مبنی بر «معنویت در کار در آفریقایی جنوبی با نظرسنجی از دانشگاهیان» (۱۴)، شریدان (Sheridan) با عنوان «مسائل اخلاقی در استفاده از مداخلات مبتنی بر معنویت در تمرین مددکاری اجتماعی» (۲۶) و کندا (Canda) و همکاران مبنی بر «ملاحظات اخلاقی در مورد معنویت در مددکاری اجتماعی» (۲۷) همسو می‌باشد. حسینی و میرطاوسی (۲۵) در تحقیق خود با عنوان «تعیین

نقش معنویت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان» نشان دادند که معنویت و مؤلفه‌های آن به طور معنی‌داری در بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان نقش دارند و تشویق معنویت در محل کار مزایای فراوانی دارد. مزایایی که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود عملکرد خود می‌پردازند. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و در واقع ریشه اخلاق حرفه‌ای، هم همین باورها و اعتقادات درونی است. در واقع افزایش و زیاد شدن معنویت در افراد با افزایش اخلاق حرفه‌ای همراه خواهد بود. نتایج این پژوهش با پژوهش ملکی و نجف‌زاده (۲۸) با عنوان «تأثیر رهبری معنوی بر رشد اخلاق حرفه‌ای در کارکنان ادارات ورزش» نیز همسو بوده که نتایج نشان داد بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رعایت اخلاقیات در سازمان به نوعی پیش‌بینی‌کننده وجود معنویت در کار است و معلمان زمانی که مقید به اصول اخلاق حرفه‌ای در کارشان باشند، در کار و حرفه خود احساس معناداری می‌نمایند.

نتیجه دیگر تحقیق حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با مطالعات محمودی، مهاجران و رزاقی مبنی بر «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان با آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی»، محرم‌زاده و فتحی مبنی بر «رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی» (۳۰) و نخعی و سبحانی مبنی بر «اخلاق حرفه‌ای شاخصی اثرگذار بر الگوی کارآفرینی سازمانی» همسو می‌باشد (۱۱). نتایج تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) می‌توانند بر ارتقای کارآفرینی معلمان تأثیرگذار باشند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری حیاتی است تا سازمان از یک طرف جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیمات منطقی و

هوشمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. از نتایج بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، تنظیم بهتر روابط معلمان در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین معلمان و گروه‌های کاری شده و عملکرد تیمی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. در مدارسی که در آن تفاهم و جو صمیمی حاکم باشد، معلمان می‌توانند نظرات و آرای خود را به راحتی و بدون هیچ استرسی از مقاومت و انتقادات همکاران بیان کنند، لذا با ایجاد ارتباطات رسمی و شناخت ارتباطات غیر رسمی موجود می‌توان به توسعه و گسترش کارآفرینی سازمانی کمک کرد (۱۱).

نتایج نشان داد معنویت معلمان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان در رابطه بین معنویت و کارآفرینی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، معنویت دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی می‌باشد. در فرضیه اول مشاهده شد که مسیر مستقیم این مسیر نیز معنی‌دار می‌باشد. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های رازی و همکاران با عنوان «رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی» (۲۴)، کوشکی و همکاران تحت عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه» (۷)، فادیل و همکاران با عنوان «تأثیر معنویت اسلامی بر کارآفرینی زنان مسلمان» (۱۳)، کندا و همکاران مبنی بر «ملاحظات اخلاقی در مورد معنویت در مددکاری اجتماعی» (۲۷) و شریدان با عنوان «مسائل اخلاقی در استفاده از مداخلات مبتنی بر معنویت در تمرین مددکاری اجتماعی» (۲۶) همسو است. اخلاقیات به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. از این رو می‌توان گفت که با افزایش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها کارآفرینی میان کارکنان افزایش پیدا

می‌کند (۳۱). تمامی تصمیم‌ها، فعالیت‌ها و اقدام‌ها، در مدارس که منجر به شناسایی و یا خلق فرصت‌های جدید و به تبع آن کارآفرینی می‌شوند، اگر همراه با مسائل اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در آن زمینه نباشد، با هر تصمیم مدیریتی، منابع انسانی، مالی و اقتصادی که منجر به کارآفرینی می‌گردند را از دست می‌دهیم و انبوهی از مشکلات و مسائل اخلاقی را می‌توان در سازمان مشاهده کرد. به همین دلیل، پرداختن به اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخصی اثرگذار، موجب ایجاد مزیتی راهبردی در شناسایی و خلق فرصت‌های جدید شده و تغییرات اساسی در کارآفرینی سازمانی ایجاد می‌کند. پیاده‌سازی الگوی کارآفرینی سازمانی بدون توجه مسائل ارزشی و مسائل اخلاقی در سازمان‌ها مفهومی ندارد. تعیین استراتژی‌های کارآفرینانه و حرکت به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری، تجدید و نوسازی، رقابت‌پذیری و پیشتازی را بدون رعایت اخلاق نمی‌توان در نظر گرفت، بنابراین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن، اثرگذار بر کارآفرینی در تمامی سازمان‌ها از جمله مدارس است.

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت مفاهیم معنویت در کار، کارآفرینی سازمانی، و اخلاق حرفه‌ای، یافته‌ها نشان داد که تمامی مسیرهای روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش به جز تأثیر معنویت در کار بر کارآفرینی سازمانی، مثبت و معنی‌دار است. همچنین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر معنویت در کار بر کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه پنج تبریز مورد تأیید است. افزون بر این شاخص‌های برازندگی مدل بیانگر مطلوبیت الگوی آزمون‌شده پژوهش است، لذا الگوی پیشنهادشده پژوهش تأیید گردید.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی همچون عدم همکاری برخی از معلمان در اجرا و تحویل پرسشنامه‌ها و وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های سازمانی و حاکم‌نبودن روحیه پژوهش در بین معلمان و همچنین ادبیات کم در زمینه ارتباط بین متغیرهای تحقیق و

عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده اشاره کرد. با وجود محدودیت‌های فوق، در این پژوهش یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در نهایت با توجه نتایج به دست‌آمده در این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به اینکه ارتباط مستقیمی بین معنویت در کار و کارآفرینی سازمانی وجود دارد، پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی، سطح این متغیرها را در معلمان افزایش بخشید و از این طریق، عملکرد معلمان و سازمان را می‌توان بهبود بخشید. برای افزایش درک و دانش رهبران و مدیران عالی نسبت به مفاهیمی چون معنویت محیط کاری و سازمان معنویت‌گرا، دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت تشکیل شود. با توجه به اینکه بین معنویت و کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم وجود دارد، پیشنهاد می‌شود احیای نمودهای مذهبی مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده بهینه از آن‌ها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و آموزه‌های والای آنان، فعال‌سازی نیروهای توانمند مستعد و با ایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش‌های دینی و تشکیل گروه‌های حامینگر معنوی در بین معلمان به منظور مشاوره هنگام وقوع مشکل برای هر یک از آنان در راستای ارتقای معنویت فردی و سازمانی صورت بگیرد.

مشارکت نویسندگان

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی: راهنمایی و نظارت بر اجرای پژوهش.

صالح باهنر: جمع‌آوری داده‌ها، نگارش متن مقاله و گردآوری منابع.

محمد رزاقی: تحلیل آماری داده‌های مقاله، نگارش بحث و نتیجه‌گیری و بازنگری و اصلاح متن.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل پژوهش، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام پژوهش به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Mohammadi F, Hazrati M, Jafari A. A Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace and Employees' Perception of Servant Leadership. *Public Management Research*. 2013; 6(20): 145-164. [Persian]
2. Ghanbari S, Navidi P. A Study of the Relationship between Servant Leadership and Spirituality in the Workplace with Social Capital (Case Study: Employees of the Agricultural Bank of Hamadan Province). *Applied Sociology*. 2017; 28(2): 35-48. [Persian]
3. Faqirnejad F. The effect of spirituality on the quality of work life and entrepreneurship through the mediation of professional ethics among the staff of Lorestan University. Urmia: Urmia University; 2017. [Persian]
4. Ashmos D, Duchon D. Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*. 2000; 9(2): 134-145.
5. Milliman J, Czaplewski R, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 2003; 16(4): 426-447.
6. Rudsaz H, Bisheh M. The role of Islamic spirituality in the occurrence of organizational citizenship behavior. *Resource Management in the Police*. 2014; 1(4): 81-104. [Persian]
7. Kushki A, Asadi I, Moslemi A. Investigating the mediating role of organizational spirituality in the relationship between psychological empowerment and the occurrence of entrepreneurial behaviors (Case Study: Mammoth Company. *Quantitative Studies in Management*. 2012; 4(1): 61-85. [Persian]
8. Rezaei R, Darini R. Investigating the role of social capital components in organizational entrepreneurship in the Agricultural Jihad Organization. *Public Administration*. 2013; 5(3): 62-63. [Persian]
9. Ahmadi S, Nazarizadeh A, Sepahvand R, Nazarpour A. Investigating the relationship between psychological capital and organizational entrepreneurship among the police officers of the country's airports. *Law Enforcement Knowledge Quarterly*. 2013; 15(4): 60-78.
10. Miles M, Munilla S, Darroch J. Sustainable corporate entrepreneurship. *Journal of International Entrepreneurship and Management*. 2009; 5(1): 65-76.
11. Nakhai G, Sobhani A. Professional ethics is an indicator of the impact on the model of organizational entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*. 2019; 14(2): 16-22. [Persian]
12. Mohajeran B, Shohoudi M. Modeling the Relationship between Professional Ethics and Spirituality at Work and Social Responsibility among Nurses in Kermanshah Public Hospitals. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2014; 3(2): 20-29. [Persian]
13. Fadile G, Djafri-fares A, Megue L. Islamic spirituality and entrepreneurship a case study of women entrepreneurs in malarsial. *Journal of Happiness & Well-Being*. 2015; 3(1): 41-56.
14. Bhagwan R. Spirituality in social work in South Africa: Insights from a survey with academics. *International Social Work*. 2013; 56(3): 276-289.
15. Imanipour M. Principles of Professional Ethics in Education. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*. 2012; 5(6): 25-38. [Persian]
16. Azizian Kohan N, Moharramzadeh M, Naghizadeh Baghi A, Nobakht F. The Effect of Work Ethics on Organizational Silence with the Mediating Role of Social Wear. *Bioethics Journal*. 2020; 10(35): 1-13. [Persian]
17. Zahed Babalan A, Toosi D, Mohammadzadeh R, Kazemi S. The Impact of Professional Ethics in Predicting the Cyber-Loafing Mediated by Organizational Identity. *Akhlagh-e Zisti (i.e., Bioethics Journal)*. 2021; 11(36): 1-15. [Persian]
18. Aslani S. The Effect of Organizational Socialization and Social Capital on Social Responsibility with the Mediating Role of Organizational Commitment and Professional Ethics among Urmia University Staff. Urmia: Urmia University; 2017. [Persian]
19. Fathizadeh S. The effect of transformational leadership and spirituality on the tendency to leave the job and job satisfaction mediated by resilience, job adjustment and job conflict among nurses of Imam Reza (AS) Hospital in Urmia. Urmia: Urmia University; 2018. [Persian]
20. Moghimi S, Ramadan M. *Management Research Journal*. Tehran: Publications Rahdan; 2013. [Persian]
21. Qasemzadeh Alishahi A, Kateb M, Kazemzadeh Bitali M. The interactive role of social capital dimensions on effective education of medical professors. *Iranian Journal of Medical Education*. 2015; 15(81): 639-647. [Persian]

22. Covin J, Slevin D. A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 1991; 16(1): 7-25.
23. Klein P. *Easy Guide to Factor Analysis*. Translated by Seyed Jalal S. Tehran: Samt Publications; 2001. [Persian]
24. Razi S, Akbari M, Shakiba H, Marzban S. Relation Between Organizational Health and Spirituality with Organizational Entrepreneurship. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(2): 110-119. [Persian]
25. Hosseini S, Mir Tavousi S. Determining the role of spirituality in improving professional ethics in the organization. Tehran: The Third International Conference on Applied Research in Management and Accounting; 2014. [Persian]
26. Sheridan M. Ethical issues in the use of spiritually based interventions in social work practice: What are we doing and why?. *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*. 2008; 28(1-2): 99-126.
27. Canda E, Nakashima M, Furman L. Ethical considerations about spirituality in social work: Insights from a National Qualitative Survey. *Families in Society*. 2004; 85(1): 27-35.
28. Maleki R, Najafzadeh M. The effect of leadership on the development of professional ethics in the staff of sports and youth departments of East Azerbaijan province. Tabriz: National Conference on Applied Sciences of Sports and Health; 2015. [Persian]
29. Mahmoodi M, Mohajeran B, Razzaghi M. The Effect of Professional Ethics on Organizational Entrepreneurship and Social Entrepreneurship of Employees by Testing the Mediating Role of Organizational Commitment. *Faslnamah-i Akhlaq-i Pizishki*. 2022; 15(46): e26. [Persian]
30. Moharramzadeh M, Fattahi H. Relationship between Work Ethics and Organizational Entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(3): 116-122. [Persian]
31. Alvani M. *General management*. Tehran: Ney Publications; 2000. [Persian]