

کارآمدی آموزش معنویت با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام بر ارتقاء اخلاق

حرفه ای و مدیریت تعارض

علی جمشیدی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف کارآمدی آموزش معنویت مبتنی بر آموزه های اسلامی بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در کارکنان علمی و اداری دانشگاه انجام شد. جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام نور شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ است. در این پژوهش ۲۴ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور مرکز ورامین اعم از علمی و مدعو با نمونه گیری تصادفی در دسترس بعنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. نمونه آماری گروه آزمایش ۱۲ نفر از اساتید داوطلب شرکت کننده در جلسات آموزش معنویت است. نمونه آماری گروه کنترل ۱۲ نفر از اساتید که در جلسات آموزش معنویت شرکت نکردند (از بین اساتید دانشگاه بصورت تصادفی در دسترس انتخاب شدند) است. روشی پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با دو گروه آزمایش و کنترل است. گروه آزمایش تحت ۹ جلسه دو ساعته آموزش معنویت قرار گرفتند اما گروه کنترل تحت هیچگونه آموزشی قرار نگرفتند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اخلاق حرفه ای پتی پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض *CMSQ* استفاده شد و برای تحلیل آماری داده ها از تحلیل کوواریانس استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش معنویت با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام به طور معنی داری در ارتقا میزان اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کارکنان علمی و اداری دانشگاه مؤثر است.

کلیدواژه‌ها: آموزش معنویت، اخلاق حرفه ای، مدیریت تعارض.

مقدمه

شده است مطالعه سیره پیامبر اکرم (ص) و امامان معصوم نیز بیانگر این واقعیت است که اگر ارزش های ناب اسلام در فعالیت های شغلی و کاری ترسیم شود، نویدبخش رستگاری جوامع بوده و تضمین کننده دنیا و آخرت انسان خواهد شد. پیامبر اکرم (ص) خود به فعالیت های تجاری و بازرگانی اشتغال داشتند و بعد از اسلام، جامعه ای که در آن دین با دیگر جنبه های زندگی از جمله شغل و کسب و کار، پیوندی محکم داشته باشد را پدید آورده اند. در پرتو انقلاب اسلامی و رویکرد غنی سازی محتوا، توجه و بررسی شغل و کار با رویکرد اسلامی و استخراج ارزش های اسلامی ناظر بر تصمیم های آن، ضرورتی پرهیزناپذیر است (صنوبر و همکاران، ۱۳۸۹).

خداوند متعال، قرآن را راهنمای اهل تقوا معرفی می کند (بقره، ۲)، و در آیه های متعدد راه رسیدن به تقوا را اطاعت از فرمان های پروردگار معرفی کرده (بقره، ۲۱)، و همواره ایمان همراه با عمل صالح را متذکر می شود (بقره، ۲۸۵؛ آل عمران، ۱۱۴؛ اسراء، ۱۷) و مسلمانان و مؤمنان حقیقی را به اطاعت از آموزه های اسلام در تمام جنبه های زندگی از جمله شغل و کسب و کار معرفی می کند (اعراف، ۷). چارچوب ارزشی اسلام از دو منبع مهم و ارزشمند اسلام یعنی قرآن و سنت استنباط می شود. این چارچوب بر پایه رفتار عقلایی انسان اسلامی پی ریزی می شود که هدف آن به حداکثر رساندن پاداش اخروی و رضایت الهی است و از راه به حداکثر رساندن لذت های دنیوی و اخروی و به حداقل رساندن رنج های دنیایی و آخرتی حاصل می شود. چارچوب ارزش های اسلامی شامل اصل ها و قاعده هایی مانند اصل توحید، عدالت، امانت و حلیت را در بر می گیرد که ریشه تمام ارزش های اسلامی مطرح درباره تصمیم

از آغاز شکل گیری جامعه اسلامی در مدینه، مقررات اجتماعی و اداری به تدریجی حاکم گردید و افراد از سوی پیامبر اکرم (ص) مسئولیت کارها را عهده دار شدند. این در حالی بود که جامعه آن روز دارای بافت ساده ای بود و کارها هم شکل ساده ای داشت و به تدریج، گسترش پیدا کرد، تا زمانی که امیرالمؤمنین (ع) در کوفه حکومت را به عهده گرفتند و نظام اداری خاصی حاکم ساختند و برای کارهای گوناگون، مسئولانی را به کار گرفتند. این سیر تکاملی مدیریت در صدر اسلام بود که از زمان پیامبر اکرم (ص) به سادگی آغاز شد و در دوران خلفای سه گانه رشد کرد و در زمان امیرالمؤمنین (ع) به اوج خود رسید. از روز آغاز قیام امام خمینی (ره) تا پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، محور سخنرانی ها و بیانیه های حضرت امام و فعالیت ها اسلام بود و آنچه اصالت داشت برقراری نظام اسلامی بود. این مهم نیز با بررسی وصیت نامه های رزمندگان در طول هشت سال دفاع مقدس به خوبی روشن می شود که هدف آنها اسلام و سفارششان به دیگران رعایت ارزش های انقلاب و پیروی از حضرت امام و رهبری بود. به تعبیر دیگر، این انقلاب به وجود آمد تا ارزش های اسلامی را احیا و باورهای دینی مردم را تقویت نماید و بر اساس آن، ارزش های اجتماعی - اسلامی را نهادینه کند، و در واقع، هدف از انقلاب و نظام اداری - اسلامی، تقویت باورهای دینی و رشد ارزش های اجتماعی - اسلامی و آگاهی از اهداف اسلامی و داشتن ایمان، اراده آهنین و عزم راسخ برای تحقق اهداف اسلامی می باشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۳). مکتب حیات بخش اسلام با فطرت انسان پیوندی ناگسستنی داشته و انسان نیز منطبق با آن زاده

های مدیریتی و شغلی هستند (صنوبر و همکاران، ۱۳۸۹).

یکی از دغدغه های صاحب نظران سازمانها و مدیریت شناسایی عوامل تاثیر گذار بر عملکرد سازمانها و یافتن راه هایی جهت بهبود عملکرد سازمانها بوده است، در این راستا تلاش های مختلفی صورت گرفته و نتایج با ارزشی حاصل شده است. یکی از این عوامل که امروزه به عنوان عامل تاثیر گذار بر عملکرد سازمانها مورد توجه قرار گرفته معنویت می باشد که در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی و به طرق مختلف، عملکرد افراد، گروهها و نهایتا سازمان را تحت تاثیر مثبت خود قرار می دهد. اخیرا جایگاه معنویت در سازمانها و ادارات به طور فزاینده ای از سوی مدیران، کارکنان و پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته زیرا تصور بر این است که معنویت برای تعامل سازمان با کارکنان و جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است (صانعی و حسن پور، ۱۳۹۱). اکنون معنویت به عنوان موضوع پژوهشهای دانشگاهی و علمی به طور جدی مطرح می باشد و این موضوع چنان بر اصول مدیریت پرتو افکنده و نظریه های آن را تحت تاثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب نظران به عنوان یک تحول و پیشرفت اساسی در حوزه مدیریت بشمار می رود (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹). بدین ترتیب روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمانها و ادارات، با تمام شک و تردیدها و انتقادهایی که بر آن می شود، غیر قابل اجتناب است و تاثیر گذاری آن نیز در تمامی حوزه های علمی غیر قابل انکار است. پژوهشگران تغییرات فزاینده ای را

در سازمانهای قرن بیست و یکم پیش بینی می کنند و بر این اعتقاد هستند که کارکنان بیش از گذشته نسبت به شغل خود حساس شده اند و موفقیت خویش را به جای تحقق هدف های مالی، برحسب تامین نیازهای روان شناختی می سنجند. نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته و سازمانهای کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (هانسن، ۲۰۰۱).

پرداختن به جنبه های معنوی در روانشناسی و پزشکی یک بخش معمول از برنامه درسی دانشگاهها نیست، در حالی که این مسئله، چیزی است که مراجعان و بیماران ما از ما می خواهند و انتظار دارند. شواهد نشان می دهد می توان رفتار معنوی را در جهت تأمین سلامت و سلامت معنوی یاد گرفت و آموزش داد. روان درمانی معنوی، شناخت درمانی با رویکرد معنوی، مشاوره با رویکرد معنوی، گروه درمانی / خانواده درمانی با رویکرد معنوی، کتاب درمانی با مطالعه متون مقدس و معنوی، درمان و شفا در اماکن و محافل معنوی و نیز سبک زندگی معنوی در تأمین سلامت افراد نقش شایان توجهی دارد (بوالهروی، ۱۳۸۹). اهمیت پرداختن به معنویت از آن جا ناشی می شود که نیازها و گرایش های معنوی از اجتناب ناپذیرترین و متعالی ترین نیازهای انسان محسوب می شود. مذهب و معنویت بر سلامت جسمی و روانی موثر می باشند. بیماران مبتلا به درد مزمن گزارش می کنند که به کارگیری منابع معنوی یا مذهبی به آن ها در مقابله با درد کمک می کند. افرادی که از سلامت معنوی برخوردار هستند روابط

۸۰ درصد مردم امريکا به نوعی قدرت دعا در بهبود دوره بيماری اعتقاد دارند؛ از سویی می توان با تأکيد بيان کرد که تعالی معنوی به عنوان بعد مؤثر در تمام عرصه زندگی فرد حائز اهميت است (خالديان و کرمی باغظيفونی، ۱۳۹۵).

تعارض نتیجه طبیعی و اجتناب ناپذير ارتباطات انسانی است و برداشت ما از آن به سوی تصویری منفي گرایش دارد. امروزه پیچیدگی روزافزون سازمان ها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورهای افراد، تعارض را جز اجتناب ناپذير زندگی سازمانی کرده است. تعارض به دليل عدم مدیریت صحیح، بیشتر به ستیزه جویی تبدیل شده است، اما تعارض لزوماً امری منفي نیست و این توانایی برای مدیریت تعارض است که بر پیامدهای آن تأثیر گذارد (صافی و همکاران، ۱۳۹۴). یک سیستم مجموعه ای از عناصر یا عوامل است که با یکدیگر رابطه متقابل (تعامل) دارند. داشتن رابطه متقابل (تعامل) بدین معنی است که افراد و دواير سازمانی به یکدیگر وابسته اند و باید با هم کار کنند. یکی از موانع عمده تحقق هدف های یک سازمان وجود تعارض بین افراد آن است. تعارض به عنوان جزئی لاینفک از زندگی سازمانی تلقی می شود که اغلب به علت ویژگی های سازمانی پدید می آید (شرمرهورن و همکاران، ۱۳۸۰). کوهن (۲۰۰۴) تعارض در سازمان ها را در هم شکستن همکاری یا تهدیدی برای آن به حساب می آورد و معتقد است که بروز تعارض در سازمان ها هم طبیعی است و هم در روابط افراد مورد انتظار است. پس تعارض امری اجتناب ناپذير است و کسی نمی تواند ادعا کند که با آن روبرو نشده یا نخواهد

آن ها در چهار حیطه شخصی (در ارتباط با معنا، هدف، ارزش های زندگی و خودآگاهی)، اجتماعی (روابط با دیگران)، محیطی (ارتباط با محیط و طبیعت) و تعالی (ارتباط با نیروی برتر) متعادل می باشد. این فرض مطرح است که در اثر ایجاد روابط مثبت در هر حیطه، سلامت معنوی ارتقا می یابد (خالديان و همکاران، ۱۳۹۵). عبودیت ارتباط و پیوند قلبی و جوهری انسان با خداست و با شکستن دیوار غفلت انسان را به گونه ای پرورش می دهد که رابطه خود با خود و جامعه را نیز منطقی و معقول تنظیم نماید در شکل و روح عبادت های اسلامی اعم از نماز، دعا، حج، جهاد و ... به حقوق خدا، خود، جامعه و جهان توجه تام شده است، در معنویت مبتنی بر عبودت فردگرایی و خلوت گزینی نیست بلکه جمع گرایی و خدمت به خلق خدا البته برای رضای خدا و در مسیر و جهت عبودیت الهی موج می زند، انسان اهل عبودیت بتدریج می تواند بر همه ابعاد وجودی خویش مدیریت نماید تا از همه محدودیت ها و قيود رها شده و آزاده گردد و با آزادی معنوی یا آزادی بر بیرون از وجود خویش نیز تسلط یابد که ربوبیت و خداوندگاری مراحل دارد که عبارتند از: الف) تسلط بر نفس و قوای نفسانی خویش یا مدیریت بر کشور وجود خود ب) مدیریت بر بدن به گونه ای که بتدریج در برخی از فعالیت ها از استخدام بدن بی نیاز گردد ج) تسلط بر طبیعت خارجی و نفوذ اراده یا ولایت بر بیرون از خویش به اذن پروردگار. بنابراین معنویت جامع و کامل یا درونی و یا ستیز و گریز و گرایش می تواند معنویت هم گرا با فطرت انسان باشد و فرجام و سرانجام آن سعادت حقیقی فرد و جامعه انسانی باشد. گزارش نظر سنجی ها نشان می دهند که

داخلی گروه کمک نمود و تعارض متمایل به کنار گذاشتن خود مختاری گروه و وابسته دانستن وظیفه به یکدیگر داشت. تعارض لزوماً امری منفی نیست چنانچه در جهت مقاصد شخصی مورد استفاده قرار گیرد. امری مضر و غیر کارکردی است ولی اگر در جهت مقاصد سازمانی و خلق استعدادها مورد بهره-برداری قرار گیرد کارکردی خواهد بود به عبارتی مدیریت تعارض شیوه ای است که تعارض های سازمانی را در خدمت اهداف سازمان قرار می دهد و از جنبه های غیرکارکردی آن می کاهد و به جنبه های کارکردی آن می افزاید. به عبارتی دیگر مدیریت تعارض عمل شناسایی و اداره تعارض با یک شیوه معقول عادلانه و کاراست. پنج سبک مختلف مدیریت تعارض وجود دارد. که می توان روی یک نمودار قرار داد نه در آن بر روی محور افقی نمودار اهداف، علایق، نیازها شخص و محور عمودی اهداف، علایق و نیازهای دیگران وجود دارد. با ترکیب مختلفی از این دو محوره سبک های مختلف مدیریت تعارض بدست می آید (قادری و مهدیه، ۲۰۱۶).

اخلاق، علمی است که سرچشمه های اکتساب صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می دهد. بی شک، بحث های اخلاقی از زمانی که انسان گام بر روی زمین گذارد آغاز شد. از حضرت آدم علیه السلام تا سایر پیامبران الهی یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیر مایه سعادت انسان ها است پرداختند، اما بزرگ ترین معلم پیامبر اسلام (ص) می باشد که با شعار «انما بعثت لا تمم مکارم الاخلاق» مبعوث شد و خداوند درباره او فرموده است: «وانک لعلی خلق عظیم» اخلاق تو بسیار

شد. نکته اساسی، نگرش و مدیریت ما نسبت به تعارض و برخورد درست با آن و تشخیص حق و یا ناحق بودن آن، بر اساس علل و عوامل بوجود آورنده آن و پیشنهاد راه حلی منطقی و درست برای بهره برداری مطلوبتر از آن است (جفره و بابابیک، ۱۳۸۹). استفاده مؤثر از تعارض مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت آن و همچنین علل خلق کننده و کسب مهارت در اداره و کنترل آن است که البته امروز به عنوان یکی از مهم ترین مهارت های مدیریت به شمار می آید. توانایی برخورد با تعارض و اداره آن، در موفقیت مدیران سازمان ها نقش ارزنده ای دارد. اگر تعارض ها سازنده باشند، موجب بروز افکار نو و خلاق می شوند و زمینه تغییر و نوآوری و تحول سازنده را در سازمان فراهم می سازند و در نهایت به مدیریت کمک می کنند تا به اهداف سازمانی خویش نائل آید (قادری و مهدیه، ۲۰۱۶). از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن ها می تواند در تصمیمات و روش های آن ها تأثیرگذار باشد. به بیان دیگر، مدیران دارای فلسفه شخصی^۴ هستند که نگرش آن ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن ها و فعالیت هایشان را تحت تأثیر قرار می دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). مدیریت مؤثر تعارض برای گروه ها با درجه بالائی از خودکنترلی بویژه مهم هست زیرا تعارض توسط اعضا گروه بیشتر از سرپرستان سنتی باز حل می شود. برای مثال پالمر (۲۰۰۵) دریافت که تعارض گروه به اعتماد

عظیم و شایسته است قطعاً اخلاق نبوی را باید اخلاق قدسی و الهی بشماریم. از جمله شاخص های مهم تمدن اسلامی، نقش محوری اخلاق و معنویات است. جرجی زیدان، نویسنده مسیحی لبنانی می نویسد: از همان ابتدا، مسلمانان با تاکید بر اخلاقیات و معنویات، به آیین اسلام رسمیت و اهمیت دادند و تمدن اسلامی را بر پایه اخلاق و معنویت پایه ریزی کردند. یک نظام اخلاقی دینی مبتنی بر این ویژگی های منحصر به فرد است: اتکا بر وحی، برخورداری از ضمانت اجرایی قوی درونی و همیشگی با اعتقاد به وجود خداوند و باور به معاد در بردارنده همه عرصه های حیات، به دور بودن از سختگیری های طاقت فرسا، گستردگی منابع اخلاقی اسلامی، قابلیت تطبیق آن با شرایط زمانی و مکانی مختلف، برخورداری از الگوهای اخلاقی چون ائمه اطهار (ع) که در بدترین شرایط تاریخی بر تعهدات اخلاقی خویش پایداری کرده اند و امکان رشد اخلاقی برای همه انسان ها به طور مساوی (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۲). اخلاق پیامبر، اخلاق قدسی و الهی است. فیلسوفان اخلاق، میان اخلاق قدسی و اخلاق سکولار فرق گذاشته اند. اخلاق قدسی، خدا محور و کمال طلب و اخلاق سکولار، انسان محور و مصلحت گراست. از ویژگی های اخلاقی اسلامی ونبوی که ساخت و گسترش روزافزون تمدن اسلامی برگرفته از آن است می توان به موارد ذیل اشاره کرد: حفظ کرامت انسانی، عدالت محوری، شایسته سالاری، روحیه رحمت و رافت، و عفو و گذشت، مدارا با مخالفین، رعایت حقوق انسانی و برخورداری از مشی اعتدال در روش و منش.

آدمی؛ علم اخلاق نامیده میشود (فرهود، ۲۰۰۷). در معنی اصطلاحی اخلاق عبارت است از بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و معیار سنجش درستی یا نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه. در آموزش واژه اخلاق بدین صورت تعریف شده است: الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه ای خود است که اخلاق حرفه ای نام دارد. آموزش عالی نیز نظامی حرفه ای است و استادان دانشگاهها بهعنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی- یادگیری در دانشگاه است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان میشود. سادهترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را مسئولیتپذیری در زندگی شغلی دانست (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). مراد از اصول اخلاقی در تدریس عبارت است از دستورالعملهای کلی و ایده آل که در طراحی و تحلیل تدریس دانشگاهی باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله این اصول تدوین شده میتوان به اصول اخلاقی انجمن روانشناسان آمریکا برای تدریس اشاره کرد که عبارتند از: مسئولیت در برابر دانشجویان، توانایی و کفایت در تدریس، استانداردهای قانونی و اخلاقی، بیان عمومی آزادی، رازداری، آسایش و سعادت مشتری، ارتباطات حرفه ای، ارزیابی تکنیکها، تحقیق

اخلاق در لغت، جمع واژه خلق و به معنی خویهاست و دانش بررسی و ارزش گذاری بر خویها و رفتار

معنویت در محیط های کاری و سازمان های اجتماعی سبب افزایش کارایی و بهره وری در آنهاست. از این رو، رهبران معنوی تلاش می کنند که از راه پابندی و نهادینه کردن معنویت چشم اندازی معنوی برای سازمان ترسیم کنند و ضمن احترام به واقعیت وضع موجود، ابعاد متعدد سازمانی را برای تحقق چشم انداز معنوی هم راستا سازد (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰). اهمیت معنویت و تأکید بر معناگرایی امروزه به واسطه افول ارزش ها و بی رنگ شدن ارزش های محوری بیشتر از گذشته در کانون توجه است و این مهم در نظام آموزشی که وظیفه انتقال ارزش ها و تقویت معناگرایی را در نسل آینده بر عهده دارد، از جایگاه ویژه تری نسبت به سایر سازمان ها برخوردار است.

رانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری؛ مطالعه موردی بیمارستان های دولتی مالزی دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آموزش افراد به منظور ارتقای هوش معنوی و در نتیجه عملکرد کاری از راهکارهای پیشنهادی این مقاله بوده است. صراطی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دریافتند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی و همچنین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، اما رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی معنادار نبود. نتایج پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، با موضوع هوش معنوی کارکنان دستگاه های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه ای آنان نشان داد که بین اکثر مؤلفه های هوش معنوی و اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم و معناداری وجود

با مشارکت انسانی (ماتیوز، ۱۹۹۱). چالشهای استادان دانشگاه همیشه تازه بوده و هنوز برخی از آنها ثابت و بی پاسخ مانده است، سؤالاتی در ارتباط با نحوه تدریس، کفایت تکنولوژی، رعایت عدالت و اخلاقیات در تدریس، ارزیابی و ... همیشه ذهن استادان را مشغول کرده است. اصول اخلاقی توصیف کننده روشهایی است که شکل گیری دانشگاهی را به صورت مسؤولیت پذیرانه ممکن میسازد (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). سازمان ها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و برقراری واحدهایی جهت تنظیم منشور اخلاق حرفه ای در سازمان ها و کنترل بر رعایت مفاد این منشورها، می توانند شاهد موفقیت های بیشتری برای سازمان خود باشند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). مهم ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است (کالینز، ۲۰۰۱). ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل، تکیه خواهد کرد، زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد (قراملکی، ۱۳۸۵). ورود معنویت در سازمان به کارکنان این توانایی را می دهد تا چشم انداز یکپارچه تری را به دست آورند. بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی کارکنان پیوند می خورد (کاونانگ، ۱۹۹۹). یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد، معنویت است. پیاده سازی

متأثر از آموزه ها و باورهای دینی بوده و اغلب با آن نیز ارزیابی می شود. با توجه به اینکه اسلام مبنای مناسبات اجتماعی قرار گرفته است، این تحقیق قصد دارد آثار و نتایج مذهب و معنویت را در زندگی روحی روانی و اجتماعی اساتید و کارکنان مورد بررسی قرار دهد. بنابراین، با توجه به اهمیت معنویت درمانی و آموزه های دینی با اهداف گوناگون پیشگیری و ارتقاء سطح سلامت روانی، و ضرورت آموزش این آموزه ها به افراد آشکار می شود. لذا هدف از پژوهش حاضر کارآمدی آموزش معنویت بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در بین اساتید و کارکنان دانشگاه می باشد و جهت پاسخگویی به این سؤال به اجرا درآمد: که آیا آموزش معنویت بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در بین اساتید و کارکنان دانشگاه موثر می باشد؟ بنابر آنچه ذکر گردید این پژوهش در صدد است طی فرایندی علمی روی گروه گواه و گروه آزمایش، با استفاده از آموزش معنویت، اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در بین اساتید و کارکنان دانشگاه پیام نور را مورد بررسی قرار دهد.

روش

این پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اساتید شهرستان ورامین که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ است. در این پژوهش ۲۴ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور اعم از علمی و مدعو با نمونه گیری تصادفی در دسترس بعنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. نمونه آماری گروه آزمایش ۱۲ نفر از اساتیدی که در جلسات آموزش معنویت مبتنی بر کتاب معنویت درمانی و رویکرد روانشناسی مثبت

دارد. نتایج پژوهش بختیاری (۱۳۸۹) با موضوع میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا نشان داد که عوامل معنوی (معرفت دینی، ایمان و بصیرت) و معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا موثر است. بطور کلی یافته های پژوهش های متعدد حاکی از آنند که از طریق معنویت می توان به ارتقا و افزایش اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام نور همت گماشت. اگر بخش اندکی از برنامه دانشگاهها به آموزش معنویت اختصاص داده شود، از بروز بسیاری از اختلالات و کژرفتاریها پیشگیری به عمل خواهد آمد. اهمیت معنویت و رشد معنوی انسان در چند دهه ی گذشته به صورتی روزافزون توجه روانشناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. از آن جایی که در این پژوهش به مطالعه اثربخشی آموزش معنویت بر افزایش اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در بین اساتید و کارکنان دانشگاه پیام نور پرداخته می شود، در اهمیت توجه به اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در بین این گروه از افراد جامعه، می توان گفت که دانشگاه مواجهه با رویدادها و چالش های جدید می باشد که ممکن است تا قبل از آن تجربه نکرده باشند، و موفقیت در این شرایط جدید مستلزم انطباق پذیری و سازگاری سالم است که این مهم از طریق ارتقا افزایش اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض می تواند حاصل شود و متعاقب آن موجب موفقیت در عملکرد علمی و اجتماعی و فرهنگی گردد. در بیان اهمیت و ضرورت این تحقیق بیان این نکته لازم است که در جامعه ی ایرانی و اسلامی ما بسیاری از رفتارها در زندگی فردی و اجتماعی افراد، مستقیم یا غیر مستقیم

۸۱ درصد تعیین شده است.

پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض (CMSQ):
برای سنجش مدیریت تعارض در محیط کار از پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض^۹ استفاده شد. این پرسشنامه توسط دی درو و همکاران (۲۰۰۱) ساخت و اعتباریابی شده و دارای ۲۰ سوال است و پنج سبک مدیریت تعارض شامل تسلیم شدن (۴ سوال)، سازش (۴ سوال)، اعمال زور (۴ سوال)، حل مساله (۴ سوال)، و اجتناب (۴ سوال)، را مورد سنجش قرار می دهد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۶ درجه ای (همیشه=۶، تا هرگز=۱) بوده است. دی درو و همکاران (۲۰۰۱) روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۷۱، ۰/۷۰، ۰/۷۰ را برای پنج سبک تسلیم شدن، سازش، اعمال زور، حل مساله و اجتناب گزارش نموده اند. براساس گزارش این محققان برای پنج سبک تسلیم شدن، سازش، اعمال زور، حل مساله و اجتناب در ایران آلفای کرونباخ ۰/۷۲، ۰/۸۲، ۰/۸۳، ۰/۹۳، و ۰/۶۳ به دست آمده است (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۱).

خلاصه جلسات آموزش معنویت با تاکید بر

آموزه های دین مبین اسلام

جلسه ی اول: آماده سازی، تعیین اهداف و قوانین گروه، آشنایی اعضای گروه با یکدیگر، مشاوره و بحث در مورد معنویت و مدیریت تعارض و اخلاق حرفه ای و اجرای پرسشنامه های مدیریت تعارض و اخلاق حرفه ای.

جلسه ی دوم: داستان حضرت یوسف (ع) و حکمت خداوندی این داستان و نحوه مدیریتی ایشان در زمان

(صفاری نیا و همکاران، ۱۳۹۳) و مداخلات معنوی ریچارد و برگین (۲۰۰۵)، با رویکرد اسلامی (عرب بافرانی و همکاران، ۱۳۹۲) به صورت داوطلب شرکت کرده اند است. نمونه آماری گروه کنترل ۱۲ نفر از اساتید که در جلسات آموزش معنویت شرکت نکردند (از بین معلمان بصورت تصادفی در دسترس انتخاب شدند) است. گروه آزمایش تحت ۹ جلسه دو ساعته آموزش معنویت قرار گرفتند اما گروه کنترل تحت هیچگونه آموزشی قرار نگرفتند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اخلاق حرفه ای پتی و پرسشنامه سبک های مدیریت تعارض دی درو و همکاران استفاده شد و جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تحلیل کوریانس)، استفاده شد.

پرسشنامه استاندارد شده اخلاق حرفه ای پتی

(۱۹۹۰) با چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار، مشارکت در کار میباشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نه مخالفم نه موافقم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵) می باشد. در این پرسشنامه سؤالات ۱-۶ مربوط به بعد علاقه به کار، سوالات ۷-۱۲ مربوط به بعد پشتکار در کار، ۱۳-۱۷ مربوط به بعد روابط انسانی در محل کار، و سوالات ۱۸-۲۳ مربوط به بعد مشارکت در کار میباشد (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵). نمره بین ۲۳-۴۶ نشان دهنده اخلاق کار در حد ضعیف، نمره بین ۴۶-۶۹ اخلاق کار در حد متوسط و نمره بالای ۶۹ اخلاق کار در حد خوب است (پتی و همکاران، ۲۰۰۸). در مطالعه عنایتی و همکاران (۲۰۱۳)، پایایی این پرسشنامه

کارکنان علمی واداری دانشگاه پیام نور در پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل، نتایج گزارش آزمون فرض همگنی شیب ها و نتایج آزمون تحلیل کوواریانس بر روی میانگین های نمرات پیش آزمون و پس آزمون گروه های آزمایش و کنترل در ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در کارکنان علمی و اداری در زیر ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل

گروه	مرحله	آزمایش		کنترل	
		پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
اخلاق	میانگین	۶۵/۸۴	۷۰/۸۳	۶۵/۹۱	۶۶/۰۹
حرفه ای	انحراف معیار	۵/۲	۵/۶۲	۴/۱۷	۴/۰۱
مدیریت تعارض	میانگین	۶۸/۵۸	۷۴/۰۸	۶۸/۷۵	۶۹/۱
	انحراف معیار	۵/۵۷	۵/۴۴	۴/۰۷	۳/۷۶

N=۲۴

جدول (۱) اطلاعات توصیفی در پیش آزمون و پس آزمون اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در دو گروه آزمایش و کنترل را نشان می دهد. براساس داده های جدول (۱)، در متغیر اخلاق حرفه ای میانگین و انحراف معیار در گروه آزمایش بترتیب در پیش آزمون ۶۵/۸۴ و ۵/۲ و در پس آزمون ۷۰/۸۳ و ۵/۶۲ و همچنین در گروه کنترل در پیش آزمون ۶۵/۹۱ و ۴/۱۷ و در پس آزمون ۶۶/۰۹ و ۴/۰۱ بود. همچنین در متغیر مدیریت تعارض میانگین و انحراف معیار در گروه آزمایش بترتیب در پیش آزمون ۶۸/۵۸ و ۵/۵۷ و در پس آزمون ۷۴/۰۸ و ۵/۴۴ و همچنین در گروه کنترل در پیش آزمون ۶۸/۷۵ و ۴/۰۷ و در پس آزمون ۶۹/۱ و ۳/۷۶ بود.

جدول ۲. نتایج گزارش آزمون فرض همگنی شیب ها

بحران و قحطی و در زمان عمران و آبادانی.

جلسه ی سوم: تفسیر آیه (۴۶ سوره مبارکه سبأ): انما اعظلكم بواحدہ ان تقوموا لله مثنی و فردی.... و اینکه هر کاری که با رنگ و رائحه رحمانی و انگیزه الهی انجام گیرد داخل در معنویت است...؛ همچنین نیایش، عبادات و مناسک مذهبی.

جلسه ی چهارم: آیات قرآنی و تفسیر، ذکر اسماء الهی، توضیحاتی درباره قضا و قدر الهی، ایمان آوردن به اینکه نیرویی برتر از ما قادر است ما را به مسیر سلامت هدایت کند.

جلسه ی پنجم: توضیح و تشریح محاسن و فواید شرکت در مراسم مذهبی، بخشایش و توبه، و عفو و کرم الهی، اعتقاد به اینکه خالق هستی بهترین یاور است.

جلسه ی ششم: گوش دادن به صوت قرآن کریم، و روخوانی قرآن کریم توسط اعضای گروه.

جلسه ی هفتم: قصه قرآنی توسل به انوار اهل بیت (ع)، اهمیت توکل در احادیث.

جلسه ی هشتم: توضیح و تشریح فواید نماز جماعت و نماز، زندگینامه پیامبر اکرم(ص).

جلسه ی نهم: خلاصه و جمع بندی جلسات و اختتام، صحبت در مورد آموخته های خود در گروه، مرور برنامه و جمع بندی برنامه آموزشی معنویت، و اجرای پرسشنامه های مدیریت تعارض و اخلاق حرفه ای.

نتایج

هدف از پژوهش حاضر کارآمدی آموزش معنویت با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام نور است که اطلاعات توصیفی نمرات اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در

خطا ۳۰/۸۳ ۲۱ ۱/۴۷

مندرجات جدول (۳) نشان می دهد که مقدار $F(1,20) = 108/54$ و سطح معنا داری (۰/۰۰۱) در متغیر گروه بیانگر تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل در پس آزمون می باشد. بنابراین نتایج بدست آمده حاکی از کارآمدی آموزش معنویت بر ارتقا مدیریت تعارض شرکت کنندگان می باشد. به عبارتی آموزش معنویت توانسته است نمره مدیریت تعارض را در شرکت کنندگان گروه آزمایش افزایش دهد. مقدار $\eta^2 = 0/84$ نیز دلیلی بر میزان اثربخشی بالای این روش بر متغیر مذکور است.

جدول ۴. نتایج گزارش آزمون فرض همگنی شیب ها

متغیرها	مجموع مجذور ات	d. f	میانگین مجذورات	F	Sig	مجذور اتا
گروه	۴/۴	۱	۴/۴	۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۰۱
پیش آزمون	۱۸۶	۱	۱۸۶	۱۹۰	۰/۰۱	۰/۰۹
گروه*پیش آزمون	۱۸۶	۱	۱۸۶	۱۹۰	۰/۰۱	۰/۰۹
خطا	۱۹۷	۲	۹۷	۲۳۵	۰	۰/۱۴

یافته های جدول (۲)، نشان می دهد همگنی شیب ها با مقدار $F(1,20) = 0/17$ Sig برای اخلاق حرفه ای معنی دار نشده است، لذا مفروضه همگنی شیب های گرسیون برای اخلاق حرفه ای محقق شده است. همچنین آزمون همگنی واریانسهای لوین در متغیر اخلاق حرفه ای (۰/۸۴) $F(1,20) = 2/79$ و $p = 0/1$ در

متغیرها	مجموع مجذورات	d. f	میانگین مجذورات	F	Sig	مجذورات
گروه	۰/۰۴	۱	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۹	۰/۰۰
پیش آزمون	۳۹۶	۱	۳۹۶	۲۶۴	۰/۰	۰/۰۳
گروه*پیش آزمون	۳۹۶	۱	۳۹۶	۲۶۴	۰/۰	۰/۰۳
خطا	۳۰۰	۲	۱۵۰	۱۵۰	۰/۰۴	۰/۲۵

یافته های جدول (۲)، نشان می دهد همگنی شیب ها با مقدار $F(1,20) = 0/515$ برای مدیریت تعارض معنی دار نشده است، لذا مفروضه همگنی شیب های رگرسیون برای متغیر مدیریت تعارض محقق شده است. همچنین آزمون همگنی واریانسهای لوین در متغیر مدیریت تعارض (۰/۹) $p = 0/9$ و $F = 0/1$ در سطح ۰/۰۵ معنی دار نمی باشد. بنابراین واریانس دو گروه آزمایش و کنترل در متغیر مدیریت تعارض به طور معنی داری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس ها تایید می شود. با توجه به یافته های جدول (۲) و آزمون لوین، جهت بررسی فرضیه مورد نظر، از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل در مدیریت تعارض

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	d.f	میانگین مجذورات	Sig
پیش آزمون	۴۴۹/۰۱	۱	۴۴۹/۰۱	۴۴۹/۰۱	۰/۰۵۸
گروه	۱۵۹/۳۶	۱	۱۵۹/۳۶	۱۵۹/۳۶	۰/۰۱

دانشگاه پیام نور می باشد که با توجه به یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که استفاده از آموزش معنویت در بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کارکنان اداری و علمی مؤثر است. با جستجو در پایگاه های علمی- پژوهشی و سایتهای مختلف اینترنتی و جستجو در مجلات معتبر داخلی و خارجی پژوهشی در زمینه تاثیر آموزش معنویت بر اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض یافت نشد اما در بررسیهایی که در زمینه رابطه معنویت و متغیرهای مشابه در سازمانها و ادارات صورت گرفت، پژوهشها حاکی از اثر بخشی معنویت بودند که میتوان به پژوهشهای بختیاری (۱۳۸۹)، صراطی (۱۳۹۱)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، رانی و همکاران (۲۰۱۳) اشاره کرد. در تبیین این یافته ها می توان گفت یاد مکرر خداوند اثر سازنده در روح انسان دارد و موجب تعالی انسان می شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۲). امیرالمؤمنین علی(ع) فرمودند: «مَنْ عَمَرَ قَلْبَهُ بِدَوَامِ الذِّكْرِ حَسَنَتْ أَعْمَالُهُ فِي السِّرِّ وَالْجَهْرِ»؛ آن کس که با یاد دائمی خداوند، دل خود را معمور نگاه دارد، تمام اعمالش در پنهان و آشکار، پسندیده و نیکو خواهد بود (لیثی واسطی، ۱۳۷۶)؛ که این حدیث می تواند تبیین کامل و جامعی برای این یافته ها باشند. در حدیثی امیرالمؤمنان علی (ع) می فرمایند: «هر کس بر خدا توکل کند بی نیاز می شود». همچنین امام محمدتقی (ع) می فرمایند: «کسی که به غیر خدا توکل کند خداوند او را به وی واگذارد». مشاهدات تجربی نیز بیانگر این هستند که توکل به خدا موجب ایجاد جرأت، افزایش انگیزه، اعتماد به نفس، میزان ریسک پذیری، خوش بینی و موارد دیگر در افراد می گردد که میتواند باعث ارتقا اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض گردد(قدم پور و همکاران، ۱۳۹۱).

سطح ۰/۰۵ معنی دار نمی باشد. بنابراین واریانس دو گروه آزمایش و کنترل در متغیر اخلاق حرفه ای به طور معنی داری متفاوت نیستند و فرض همگنی واریانس ها تایید می شود. با توجه به یافته های جدول (۴) و آزمون لوین، جهت بررسی فرضیه مورد نظر، از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل در اخلاق حرفه ای

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجدورا	df	میانگین مجدورا	F	Sig	مجدورا تا
پیش	۹۸	۹۸	۱	۰/۹۸	۰/۰۱	۰/۹	
اخلاق	۴۷۶	۴۷۶	۱	۰/۴۷۶	۰/۲۱۰	۰/۹	
آزمون	۰/۹	۰/۹	۱	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۹	
ق	۱۴۰	۱۴۰	۱	۰/۱۴۰	۰/۰۰۱	۰/۹	
گروه	۵۹	۵۹	۲	۰/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۹	
حرفه	۴۷	۴۷	۱	۰/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۹	
ای							

مندرجات جدول (۵) نشان می دهد که مقدار $F=61/81$ و سطح معنا داری (۰/۰۰۱) در متغیر گروه بیانگر تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل در پس آزمون می باشد. بنابراین نتایج بدست آمده حاکی از کارآمدی آموزش معنویت بر ارتقا اخلاق حرفه ای شرکت کنندگان می باشد. به عبارتی آموزش معنویت توانسته است نمره اخلاق حرفه ای را در شرکت کنندگان گروه آزمایش افزایش دهد. مقدار $\eta^2=0/74$ نیز دلیلی بر میزان اثربخشی بالای این روش بر متغیر مذکور است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر کارآمدی آموزش معنویت با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام بر ارتقاء اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در کارکنان و اساتید

میتوان از یافته های این پژوهش در بهبود اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض استفاده نمود. آموزش معنویت باعث می شود که افراد تلاش کنند تا خصوصیات اخلاق حرفه ای شامل وجدان کاری، اجرای مقررات در حین کار، اجرای اصول صحیح کار و... را در خود تقویت کنند، و همچنین باعث می شود تا تعهدشان نسبت به کار و سازمان بالا رفته و در موفقیت هر چه بیشتر آن تلاش کرده و باعث موفقیت و کارایی افراد گردد؛ و در نهایت اخلاق حرفه ای میتواند منجر به حفظ کرامت انسانی، عدالت محوری، شایسته سالاری، روحیه رحمت و رافت، و عفو و گذشت، مدارا با مخالفین، رعایت حقوق انسانی و برخورداری از مشی اعتدال در روش و منش گردد و باعث رشد و اعتلای سازمان و دانشگاه و دانشجو گردد.

معنویت درمانی یکی از راههای اساسی و پر اهمیت و یک روش درمانی است که بشر می تواند به کمک آن از ابتلا به بیماری های جسمی، روانی و اجتماعی پیشگیری کند و با کمک گرفتن از دین، نماز و نیایش، به منبع لایزال و نامتناهی قدرت الهی وابسته شده و احساس امید و آرامش داشته باشد. شرکت در مراسم مذهبی آثار روانی اجتماعی مهمی به همراه دارد که علاوه بر انجام فرایض دینی نوعی ارتباط سالم و عاطفی بین افراد جامعه ایجاد می شود. بنابراین می توان از یافته های این تحقیق در ارتقا اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض جامعه دانشگاهی استفاده نمود. معنویت می تواند افراد را قادر سازد تا انتخاب های سالم و رفتار مناسبی را در طول زندگیشان انجام دهند. یکی از اجزاء زندگی سالم، توجه به نیازهای معنوی است. از آنجا که انسان موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی است بنابراین در برنامه ی

معنویت میتواند به افراد کمک کند تا واقع منفی را به شیوه مثبت و متفاوتی ارزیابی نماید. بنابراین، معنویت حس قویتری را ایجاد مینماید که از این راه به سازگاری و کاهش تعارضات کمک می کند (بوالهیری و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین توکل به خدا، تعارض و اضطراب را کاهش می دهد. از سوی دیگر، اعتقاد به محبوب بودن نزد خداوند، موجب افزایش اعتماد به نفس شده، و بر ذهن و روان مؤمن تأثیرات مثبتی خواهد گذاشت. افزون بر این، فرد متدین احساس میکند عضو گروهی از انسانهاست که پشتوانه او در مشکلاتند و احساس داشتن پشتوانه اجتماعی، از حس تنهایی او کاسته و موجب تأثیرات مثبت بر ذهن و روان او می شود (موحدی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از دلایل این تغییرات میتواند قرار گرفتن فرد در گروه باشد، گروه موجب افزایش آگاهی افراد درباره خودشان، در اثر تعامل با سایر اعضا و دریافت بازخورد از آنها می شود، همچنین ارتقای مهارت های بین فردی، اجتماعی و انطباقی افراد با محیط کمک می کند (اسپیرا و همکاران، ۲۰۰۰). این موقعیت موجب ایجاد حمایت اجتماعی برای اعضای گروه میشود. این حمایت براساس پژوهشهای پیشین، عاملی مهم در حل تعارضات است. آموزش معنویت، یکی از راههای اساسی و پر اهمیت است که بشر می تواند به کمک آن از ابتلاء به بیماریهای جسمی، روانی و اجتماعی پیشگیری کند و با استعانت گرفتن از دین، نماز و نیایش، به منبع لایزال و نامتناهی قدرت الهی وابسته شده و احساس امید و آرامش کند. شرکت در مراسم مذهبی آثار روانی-اجتماعی مهمی به همراه دارد که علاوه بر انجام فرایض دینی، نوعی ارتباط سالم و عاطفی بین افراد جامعه ایجاد می شود. بنابراین،

زندگى، همه ي نيازهاى انسان بايد در نظر گرفته شود. معنويت مبتنى بر جهان بينى توحيدى، سبک زندگى انسان را اعتلا مى بخشد. در اين سبک زندگى رفتارهاى آسيب زا به تدريج کاهش يافته و رفتارهاى سالم افزايش مى يابد (ازدرى فرد وهمکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۱).

جامعه ما بر سر گنج پنهان در اخلاق حرفه اى نشسته است: ميراث غنى اخلاق حرفه اى در آموزه هاى اسلامى و نيز ميراث اخلاق حرفه اى در تمدن اسلامى؛ شناخت اين ميراث گرانبها، جايگاه راهبردى اخلاق حرفه اى در فرهنگ و دين ما نشان مى دهد. فقدان يا نقصان دغدغه اخلاقى در حرفه و عدم احساس نياز به پژوهش هاى اخلاقى در صنعت، کم کارى محققان و غفلت، سه عامل عقب ماندگى ما در اخلاق حرفه اى است (هدايتى و همکاران، ۱۳۹۲). در سوره هود (آيات ۶ - ۸۴) رسالت حضرت شعيب در دعوت به خدا و وفائى به مکيال و ميزان و اجتناب از کم فروشى دانسته شده است. اگر در اخلاق حرفه اى رعايت حقوق ديگران مبنائى تعامل حرفه اى است، رساله حقوق امام سجاد (ع) مبين اين حقوق است (هدايتى و همکاران، ۱۳۹۲). يکى از پرشمرترين آثار تمدن اسلامى رشد اخلاق حرفه اى است. کتاب هاى که در تمدن اسلامى در آداب حرف و مشاغل چون آداب تعليم و تربيت، آداب قضا و آيين هاى اخلاقى ديوان ها نگارش يافته است، حکايت از اهميت راهبردى اخلاق در هدايت مشاغل است که اميد است در دانشگاهها نيز از اهميت ويژه ترى برخوردار گردد.

مباحث فراوانى در اخلاق به طور کلى و اخلاق رهبريت، مديريت و مناصب ويژه به طور خاص در نهج البلاغه مطرح گرديده است. امام على (ع) (ملاک نهايى اخلاق را خدا مى داند و به همين دليل توصيه

اساسى حضرت، به تقوى است. حضرت امير مبنائى ارتباط و رفتار ارتباطى اخلاقى را حفظ و رعايت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تأکيد مى ورزند به گونه اى که جايگاه اجتماعى افراد به ويژه در مشاغل و مناصب مختلف را بر آن استوار مى نمايند. امام على (ع) مسؤوليت پذيرى فرد را در رفتار ارتباطى نسبت به همه افراد اعم از دوست و دشمن، رفيق و بيگانه، مؤمن و کافر و حتى با محيط و ساير موجودات از جمله حيوانات يادآور شده و آن را مبتنى بر مسئوليت در برابر پروردگار مى نمايند: اى مردم، تقوا پيشه کنيد زيرا در پيشگاه خداوند مسئول بنديگان خدا، شهرها و خانه ها هستيد. اين مسؤوليت پذيرى در واقع چيزى جز رعايت حقوق غير، نيست. حضرت با هدف ايجاد دستگاه مسئولانه و متعهدانه در کارگزاران خود نسبت به رعايت حقوق مردم و انجام وظيفه، رعايت حقوق مردم را رعايت حقوق الهى معرفى کرده، رضايت الهى را در گرو آن مى داند و در مواضع متعدد بيان مى کنند که اين مسؤوليت در قبال مردم، در واقع، مسؤوليت در قبال خداست به اين معنا که در قيامت نسبت به اداى حقوق مردم از سوى خداوند متعال مورد سؤال قرار خواهيد گرفت (هدايتى و همکاران، ۱۳۹۲). بر اين اساس معنويت و آموزش معنويت مى تواند با خير و صلاح فرد و جامعه گردد و رضايت خلق خدا و خداى متعال را به دنبال داشته و باعث احساس آرامش توام با رضايت و موفقيت را براى فرد به دنبال داشته باشد و اين معنويت و اخلاق حرفه اى نيز به عنوان الگويى موثر و کارآمد در دانشجويان به عنوان نيروى انساني آينده ساز نهادينه گردد و به جامعه سرايت نمايد و در نهايت منجر به اخلاق مدار بودن و وظيفه شناسى و ... گردد و باعث جامعه اى سالم و بدون تنش گردد و

چنین پشتوانه و گذشته ای که اخلاق در آن محور آموزش و عمل و اشتغال افراد و اجتماع و نقطه جوشان نیروی پویایی جامعه اسلامی و ایرانی بوده است امید است آموزش معنویت و نقش آن در اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد تا این گنج های گرانبها و غنی سرلوحه کار همگان و رعایت حق و حقوق و ایجاد رضایت و موفقیت و رشد و تعالی و کمال گردد. پیشنهاد می گردد که این موضوع در در سایر مناطق کشور انجام شود. از محدودیت های پژوهش، اجرای جلسات آموزشی معنویت درمانی بود که در برخی موارد و بعضی جلسات از سوی مراجعین سوالهایی مطرح می گردید که پژوهشگر از دادن جواب کامل و قانع کننده تا حدودی ناتوان بود.

نتیجه گیری: کارآمدی آموزش معنویت مبتنی بر آموزه های اسلامی بر ارتقا اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض کارکنان علمی و اداری دانشگاه مؤثر است. همچنان که در همه ی مذاهب، توسل به خدا با دعاها و آیات مخصوص رایج است، در اسلام نیز این اعتقاد وجود دارد که معنویت، ذکر اسماء الهی و آیات قرآنی، قلوب را آرامش بخشیده و در معالجه ی امراض مؤثر است و ناگفته نماند که شفایابی با مصلحت الهی و درجه ی اخلاص و ایمان انسان مربوط است. در واقع معنویت درمانی باعث آرامش قلب شده، برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف و نگرش مثبت نسبت به خود و جامعه، امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی را تقویت کرده و اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض را بهبود و ارتقا می دهد و همه این مولفه ها و درکل معنویت می تواند موجب افزایش سلامت روان و در نتیجه توانمند شدن افراد به عنوان منابع

با توجه به اهمیت نقش معنویت در پرورش استعدادها و تربیت نیروی دانشجویی کارآمد جهت ساختن آینده ای روشن و موفق، گام برداشت.

امید است با توجه به دستاوردها و نتایج این پژوهش بتوان طرقتی پیشنهاد کرد که با شناسایی عوامل تاثیر گذار در اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض، بتوان اعمال و رفتار را به شکل هوشمندانه ای نظم و ترتیب و شکل داد و زمینه ای را فراهم نمود تا اساتید و کارکنان را به سوی یک زندگی سالم تر و رشد یافته یاری نمود، بدیهی است در این زمینه پژوهشی انجام نگرفته و این پژوهش می تواند زمینه ساز پژوهش های آتی گردد و از این طریق بتوان به جامعه دانشگاهی نیز اهمیت داد و بتوان با تشخیص راههای ارتقا اخلاق حرفه ای و مدیریت تعارض در جامعه دانشگاهی آن ها را به سوی توانایی استفاده از ظرفیت ادراک، کاربرد معنویت و رضایت از خود و احساس ارزشمندی، خوش بینی و امیدواری رهنمون ساخت. ایرانیان بر پایه آموزه های دینی و فرهنگی خود، یادمانی چشم نواز از مقوله کار و اخلاق حرفه ای در ذهن بشر بر جای نهاده اند. آنجا که تکالیف و وظایف خاص و مقیدبودن به ضوابط انسانی حاکم بر کار، فضیلتی اخلاقی تلقی می شد و سعادت اخلاقی هر کس را بر اساس کسب فضیلت ناشی از وقوف وی به خویشکاری و ایفای وظیفه خود می سنجیدند. چه اینکه هدف نخست ادیان الهی نیز آموزش و ارتقای اخلاق و پاکیزگی معنویت در جامعه انسانی بوده است. تا آنجا که پیامبر مکرم اسلام (ص) هدف محوری رسالت خود را، تکمیل سجایای اخلاقی در روح و جان و رفتار انسان ها می دانند. در این معنا اخلاق، شالوده اصلی زندگی معنوی و بنیاد تعالی و تکاپوی زندگی انسانی به شمار می آید، و با وجود

- انسانی گردد.
- پرستاری بیمارستان های نظامی. مجله روان شناسی نظامی. ۲(۶): ۷۸-۶۹.
۸. جف‌ره، منوچهر؛ باباییک، ربابه. (۱۳۸۹). استراتژی های مدیریت تعارض و ساختار سازمانی. فصلنامه مدیریت کسب و کار. ۶(۲): ۱۸۹-۲۱۳.
۹. خالدیان، محمد؛ کرمی باغظیفونی، زهرا. (۱۳۹۵). کارآمدی آموزش معنویت مبتنی بر آموزه های اسلامی بر ارتقای سرمایه روان شناختی و مؤلفه های آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، و خوش بینی) در دانشجویان. مجله روان شناسی و دین. ۹(۳۶): ۸۶-۷۱.
۱۰. خالدیان، محمد؛ کرمی باغظیفونی، زهرا؛ نعمتی سوگلی تپه، فاطمه. حربی، آزاده. (۱۳۹۵). تاثیر معنویت درمانی با تاکید بر آموزه های دین مبین اسلام بر ارتقا خودکارآمدی در دانشجویان. مجله روانشناسی اجتماعی. ۱۰(۳۹): ۹۵-۱۰۶.
۱۱. خنیفر، حسین، مقیمی، سیدمحمد، جندقی، غلامرضا، طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه‌ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت (Big-5) در دانشگاه علوم پزشکی قم)، مدیریت سلامت، ۱۲(۳۷).
۱۲. سلاجقه، آزیتا؛ صفری، ثنا. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰(۳): ۱۱۰-۱۰۳.
۱۳. صافی، محمد حسین؛ محمدی، فریما؛ کلاهی، علی اصغر. (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان.
- منابع
۱. قرآن کریم، ترجمه سید محمد رضا صفوی. نشر معارف.
۲. ابراهیمی، سید علیرضا؛ حلاجیان، ابراهیم؛ میربلوک بزرگی، شایسته. (۱۳۹۲). هوش معنوی کارکنان دستگاه های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه ای آنان. مجله مدیریت فرهنگی. ۷(۱۹): ۵۲-۴۱.
۳. ازدری فرد، پری سیما؛ قاضی، قاسم؛ نورانی پور، رحمت الله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر آموزش عرفان و معنویت بر سلامت روان دانش آموزان. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی. ۵(۲): ۱۰۶-۱۲۷.
۴. بختیاری، حسن. (۱۳۸۷). میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۳(۲): ۱۶۸-۱۵۷.
۵. بواله‌ری، جعفر. (۱۳۸۹). نهادینه سازی معنویت در مفهوم سلامت معنوی. فصلنامه اخلاق پزشکی. ۴(۱۴): ۱۱۱-۱۰۵.
۶. بواله‌ری، جعفر. (۱۳۹۱). اثربخشی رویکرد گروه درمانی معنوی بر کاهش میزان افسردگی، اضطراب و استرس در زنان مبتلا به سرطان سینه. مجله جامعه شناسی زنان. ۳(۱): ۸۵-۱۱۵.
۷. پرنده، اکرم؛ ایزدی، احمد؛ عبادی، عباس؛ قنبری، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در بین مدیران

- مجله سلامت اجتماعی مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت. ۲(۴): ۲۶۶ - ۲۷۴.
۱۴. صالحی، محمد؛ دادگر، زهرا. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری. فصلنامه اخلاق زیستی. ۶(۲۰): ۳۳-۴۶.
۱۵. صانعی، مهدی؛ حسن پور، اکبر. (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۷(۲): ۱-۱۰.
۱۶. صراطی، محمد. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. مجله مدیریت ورزشی. ۴: ۱۲۵-۱۴۳.
۱۷. صفاری نیا، مجید؛ میرمهدی، سید رضا؛ شریفی، احسان. (۱۳۹۳). معنویت درمانی و روانشناسی مثبت گرا. تهران: انتشارات آوای نور.
۱۸. صنوبر، ناصر؛ متفکر آزاد، محمدعلی؛ راضی، نسرين. (۱۳۸۹). اثر ارزش های اسلامی در تصمیم های آمیخته بازاریابی (مطالعه موردی: شرکت های صنایع غذایی). مجله اقتصاد اسلامی. ۱۰(۳۷): ۱۷۳-۲۰۲.
۱۹. عرب بافرانی، حمیدرضا؛ کجباف، محمد باقر؛ عابدی، احمد؛ حبیب الهی، سعید. (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش معنویت بر سازگاری زناشویی زوجین. مجله مطالعات اسلام و روان شناسی. ۷(۱۲): ۹۵-۱۱۲.
۲۰. قدم پور، عزت الله، رحیمی پور، طاهره؛ سلیمی، حسین. (۱۳۹۴). اثربخشی رویکرد گروه درمانی معنوی بر افزایش میزان تاب آوری دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر اصفهان. مجله روان شناسی و دین. ۸(۴): ۶۱ - ۸۰.
۲۱. قرا ملکی، فرامرز. (۱۳۸۵). اخلاق حرفه ای. تهران: نشر مجنون.
۲۲. گل پرور، محسن؛ واثقی، زهرا؛ مصاحبی، محمد رضا؛ جوادیان، زهرا. (۱۳۹۱). کارکردهای تعارض بین فردی و مدیریت تعارض در پیوند میان استرس و فرسودگی با پرخاشگری. مجله روانشناسی معاصر. ۷(۲): ۶۱ - ۷۲.
۲۳. لیشی واسطی، علی بن محمد. (۱۳۷۶). عیون الحکم و المواعظ. قم: انتشارات دارالحدیث.
۲۴. مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۹۳). نظام اداری و سیر تکامل آن در صدر اسلام و انقلاب اسلامی. مجله اسلام و پژوهشهای مدیریتی. ۴(۱): ۱۱-۱.
۲۵. مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۸۲). یاد او. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۶. موحدی، یزدان؛ کریمی نژاد، کلثوم؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج؛ موحدی، معصومه. (۱۳۹۳). کارآیی مدل آموزشی مبتنی بر معنویت بر بهبود مولفه های کیفیت زندگی در دانش آموزان. مجله روان شناسی و دین. ۷(۲۵): ۱۶-۵.
۲۷. هدایتی، علی اصغر؛ برجعلی زاده، راضیه؛ اله بداشتی، ندا. (۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای درآموزه های دینی. فصلنامه تاریخ پزشکی. ۳(۸): ۳۷-۶۳.
۲۸. Cavanogh, G. F. (1999). Spirituality for managers: context and

۳۵. Hansen, L. S. (2001). Integrating Work, Family and Community Through Holistic Life Planning, *Career Development Quarterly*, 49: 261-277.
۳۶. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.
۳۷. Palmer, A. (2005). *Principles of services marketing*, McGraw Hill, Great Britain, 3th ed. pp, 211-785.
۳۸. Petty, G. C., Lim, D. H., Yoon. S. W., & Fontan, J. (2008). The effect of self-directed work teams on work ethic. *Performance Improvement Quarterly*, 21 (2): 49-63.
۳۹. Rani, A. A., Abdul Ghani, A., & Shamsudin, A. (2013). The impact of spiritual intelligence in reducing job stress: case studies in Malaysia Hospital of East coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(4): 75-85.
۴۰. Richards, S. P., & Bergin, A. E. (2005). *A spiritual strategy for counseling and psych, therapy*, American psychological Association, (2nded.) U.S.A.
۴۱. Spira, L., James Reed., & Geoffrey, M. (2000). *Group Psychotherapy for Women with Breast Cancer*. Washington DC.
- critique. *Journal of Organization change Management*.
۲۹. Cohen, M. (2004). "When it comes to negotiating business conflict." Saved From: [http://Boston, biz ournals.com/Boston/Stories](http://Boston.bizournals.com/Boston/Stories).
۳۰. Collins, J. (2001). *Good to Great: why some companies make the leap...and others don't*. ISBN: 978-0-06-662099-2.
۳۱. De Dreu, C. K. W., & Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S., & Nauta, A. (2001). A theory based measure of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 645-668.
۳۲. Enayati. T., Behnamfar, R., Zamani. F., & Esfandyari, S. (2013). The Relationship between Organizational Commitment and Work Ethic in Nursing of Fatemeh Zahra Hospital. *Quarterly Journal of Health Breeze*, 2 (2): 50-55.
۳۳. Farhud, D. D. (2007). Review of ethics literature, along with other aspects of ethics. *Ethics in Science & Technology*, 2(1-2): 1-6.
۳۴. Ghaderi, K., & Mahdeyeh, O. (2016). On the examination of relationship between personality and conflict management style)Case study: Staffs of the Province of Kurdistan's Government offices). *World Scientific News*, 52: 81-92.

