

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم شماره ۲، تابستان ۹۸، پیاپی ۳۸
شاپا چاپی: ۶۳۶۹-۲۰۰۸ شاپا الکترونیکی: ۲ X-۴۲۳ د ۷۲۳
<http://jedu.miau.ac.ir>

چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی علیرضا قاسمی زاد*^۱، نازنین سلامی^۲ تاریخ دریافت: ۹۷/۹/۲۶ صص ۱۷۸-۱۵۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۲/۱۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه چهارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در آموزش عالی بود. این پژوهش با اتخاذ رویکرد آمیخته و با بهره گیری از روش اکتشافی متوالی از نوع ابزار سازی، انجام شد. جامعه آماری قسمت کیفی این پژوهش؛ اساتید و صاحب نظران به عنوان افراد کلیدی به تعداد ۲۸ نفر در استان فارس بود. و در بخش کمی شامل کلیه اساتید هیات علمی در رشته های علوم انسانی به ویژه رشته های مدیریت آموزشی و برنامه ریزی درسی بودند. نمونه گیری در بخش کیفی هدفمند با رویکرد افراد کلیدی و رسیدن به اشباع نظری بود و در بخش کمی از نوع دردسترس بوده است. به منظور گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) استفاده شد. در این راستا تعداد ۱۸۴ پرسشنامه جمع آوری و از طریق نرم افزار های SPSS و LISREL مورد تحلیل عامل تاییدی قرار گرفت. روایی پرسشنامه به روش روایی محتوایی و جرح و تعدیل توسط متخصصین صورت گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۶۶ به دست آمد. سپس برازش مدل مذکور مورد بررسی و تایید قرار گرفت. در نهایت چهارچوب به دست آمده شامل ابعاد فردی (تعاملات پرهیزگارانه، معناجویی، اخلاق کاری)، میان فردی (بردباری، عزت نفس، منزلت اجتماعی، تعامل با زیردستان، خدمت رسانی) و فرافردی (اطاعت از مافوق، شایسته سالاری، تعهدشغلی)، می باشد.

کلید واژه ها: آموزش عالی، آموزه های ایرانی اسلامی، معنویت محیط کار.

۱ - استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
۲ - دانش آموخته، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
* نویسنده مسئول: Ghasemizad@kau.ac.ir

مقدمه

با توجه به اینکه یکی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها افزون بر منابع مالی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد است؛ بنابراین مدیران همواره باید به دنبال تمهیداتی باشند تا از طریق آن هم بر رفتار فردی و هم بر سازمان تأثیر مثبت گذاشته و از این طریق دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل کنند (Naeime, Taghipour, & Nisei, 2011). به همین دلیل طی دهه های اخیر، توجه پژوهشگران حوزه مدیریت بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این بازخوردها جلب شده است، از جمله مهمترین این بازخوردها توجه بیشتر به بعد معنویت محیط کار و همچنین ترغیب هرچه بیشتر انگیزش و برانگیختگی کارکنان موجبات ارتقاء سطح بهره‌وری و حرکت هوشمندانه به سوی کیفیت و پیشرفت مستمر است (Milliman, Gatling, & Kim, 2018).

معمولا دو اصطلاح معنویت در کار و معنویت در محیط کار با هم متفاوتند. معنویت در کار به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارند. در برخی از نوشته‌ها واژه «روح در کار» را برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی می‌آورند و واژه «روح در محیط کار» برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند. این تقسیم‌بندی به این علت است که بیان معنویت افراد در محیط کار نه از طریق دین بلکه از طریق راههای دیگری صورت می‌گیرد (Kinjerski, 2006 Skrypnek, &). در واقع معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا‌کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است (Beehner, 2019). همچنین، معنویت در محیط کار یک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف معانی متفاوت دارد. برای بسیاری از افراد، به معنای ارتباط با خداوند است. برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی، معنویت به معنای تصدیق خداوند و کتابهای مذهبی است (Delehanty, 2018).

در بسیاری از سازمانهای امروزی، افراد، تنها مغز و دستان خود را به کار مشغول می‌کنند نه روح خود را (Mitroff, 2003)؛ نتیجه این است که سازمان نمی‌تواند به طور کامل از خلاقیت و پتانسیل‌های کارمندان خود بهره‌مند شود؛ همچنین کارمندان نیز به نوبه خود از پیشرفت به سمت تبدیل شدن به یک شخص جامع‌نگر باز می‌ماند. مادام که روند ارتقاء معنویت محیط کار بر مبنای احترام به شأن و منزلت افراد باشد، هیچ مشکلی در بهبود تعهد کارکنان و عملکرد سازمان بوجود نمی‌آید

(Rego & Pina e Cunha, 2008). برای اینکه معنویت در محیط کار رونق بگیرد افراد بایستی به طور کامل در کار خود غرق شوند تا بتوانند روح و جان و جسم خود را با کارشان گره بزنند. به عبارت دیگر وقتی کارکنان احساس می کنند کارشان هدفمند و بامعناست، برانگیختگی کاری شان بیشتر می شود. لازم به ذکر است که هدفمندی و معنایی، بیشتر به ارتباط با دیگران و محیط طبیعی مربوط می شود نه به خدا و خود (May, Gilson & Harter, 2004).

از سوی دیگر، با توجه به مباحث امروزی مدیریت از جمله بومی سازی و مدیریت تطبیقی؛ از آنجا که عرفهای مدیریتی و فرهنگ جوامع در کشورهای مختلف متفاوت است، نباید پنداشت که اگر سبکی از مدیریت در کشورهای توسعه یافته غربی مطلوب است، الزاماً باید در سایر کشورها نیز امکان پیاده شدن داشته باشد (Koontz, 1969). مفاهیم سازمان و مدیریت به گونه ای که در فرهنگ غربی تعریف و نهادینه شده است، امکان صادر شدن به همان شکل به سایر فرهنگها را ندارد. فرهنگهای غیر غربی به دلیل تفاوت های اساسی در مفروضات خود با فرهنگ غربی، از توانایی ترکیب و هضم این تعاریف و مفاهیم برخوردار نیستند؛ در واقع باید گفت انتقال مفاهیم، بدون توجه به زمینه های فرهنگی، موجب نوعی دزدگی و سرخوردگی در فرهنگهای دریافت کننده می شود، زیرا آنها ناتوانی خود را در به کار گیری مفاهیم و دستیابی به پیشرفت به ناتوانی ذاتی خود نسبت می دهند. در حالی که این امر ناشی از تفاوت های فرهنگی است و نه نقصان فرهنگی (Sohrabi, Azami, Yazdani, 2011). با توجه به اینکه ایران کشوری است با سابقه دیرینه تاریخی و در میان ملت های کهن و باستانی، ملت ایران بی تردید پیشینه ای روشن و فرهنگی بس درخشان دارد. سهم ایرانیان در سازندگی و تدوین مجموعه دانش و فرهنگ جهانی امری مسلم و انکار ناپذیر است. ایرانیان اولین و تنها ملتی هستند که اصول اخلاقی و آیین شاهی را بنیاد نهادند (Hinnells, 1974).

به واقع جای تعجب است که در نظام اداری داریوش در ۲۵۰۰ سال پیش، تمامی کارکنان دولت دارای شرح وظایف بوده و از یک نظام دستمزد طبقه بندی شده، پیروی می کردند (Kokh, 1992). آرمان شهریاری در ایران باستان متوجه رفاه و آسایش کلیه طبقات اجتماعی است. سجایای اخلاقی دین زردشت در تمامی شعائر زمامداری باستان حتی در میان طبقات مختلف جامعه و پهلوانان بزرگ مشهود است. از سوی دیگر با ورود اسلام به ایران و تشکیل سلسله های اسلامی باید گفت طبق شعائر اسلامی، مبانی نظری و عملی مدیریت از منظر اسلام با هدف مکاتب انسانی تفاوت اساسی دارد و آن اهمیت دادن به انسان نه به علت بهره وری صرف، بلکه به سبب شرافت، کرامت و تعالی اوست (Foruzandeh

Dehkordi & Malati, 2009). بنابراین در مدیریت اسلامی بخشی از هزینه‌ها و نیروهایی که در مکاتب دیگر، صرف کنترل و بازرسی و اطلاعات و ضد اطلاعات می‌شود در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان به کار گرفته می‌شود تا با تقویت روحیه دینی و تقوا و خدا ترسی، عامل کنترل کننده درونی در افراد بوجود آید و ضمن تأمین اهداف سازمان، رشد و ترقی و تعالی معنوی انسانها نیز حاصل گردد (Mesbah Yazdi, 1996).

در حوزه آموزش عالی، عوامل متعددی مانند اختلاط گسترده فرهنگ‌های مختلف که در پی مهاجرتها رخ داده است، تغییرات گسترده در نگرش‌ها و شیوه‌های زندگی، عمیق تر شدن فاصله بین نسل‌ها، عدم کارایی دانشگاه‌ها در پرورش جنبه‌های معنوی و دینی دانشجویان و حتی شدت گرفتن افت تحصیلی میان دانش آموزان و دانشجویان، مسئولان و برنامه ریزان را وادار به بازنگری در سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی این سطح نموده است (Safaei Moghaddam, 2010). توجه به معنویت در آموزش و پرورش در واقع توجه به هدف و معنا است، یعنی فهم عمیق از هدف و معنای درس و کار و برنامه، حتی از معلمان و اساتید انتظار می‌رود در راستای توجه به معنویت، فهم عمیقی از خود، هدف و معنای کار خود و رابطه بین آنها داشته باشند و اینها نشان‌دهنده نیاز به حضور عنصر معنویت در آموزش و پرورش و آموزش عالی است (Dalton & Crosby, 2010, Koetting & Combs, 2005). بنا براین ضروری است مدیران دانشگاه‌ها ارزش‌ها را با مدل رفتاری مطلوب هماهنگ نمایند، همانگونه که ما به دنبال تقویت اصالت، معنویت، معنا و هدف در آموزش عالی هستیم، بایستی مدیران، اساتید، متخصصان امور دانشجویی و دانشجویان را از طریق توسعه دیدگاه آنها از طریق اجازه دادن به دیدگاه‌های آنها برای تطبیق با محیط دانشگاهی تشویق کنیم (Chickering, Dalton & Stam, 2015).

یک سیستم آموزش عالی خوب بایستی فلسفه‌ای جهت مشارکت در توسعه معنوی، آکادمیک و تخصصی اشخاص داشته باشد. موسسات آموزش عالی مسئولیت مهمی در انتقال ارزش‌های معنوی از طریق فعالیت‌های آموزشی دانشجوی محور دارند (Romli, 2012). در سیستم آموزش عالی، ما بایستی پروژه‌های مبنایی آموزش را که به معنی دادن امکان توسعه شناخت فلسفه زندگی و شناخت آگاهانه گوهر وجودی انسان است را توسعه دهیم. در واقع بسیاری از ساختارهای آکادمیک بحث در مورد معنویت محیط کار، چیز جدیدی نیست، اما گرایش به ارزش‌های معنوی به عنوان یک عامل مثبت در سیستم آموزش عالی در حال افزایش است. از سوی دیگر، با وجود شکل‌گیری چارچوبهایی در مورد سنجش معنویت بخصوص در حوزه معنویت غربی و پیاده سازی آنها در جوامع دیگر، لزوم بومی‌سازی این چارچوبها براساس آموزه های فرهنگی و دینی هر کشور ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

بنابراین، در پرتو رشد و شکوفایی ایران اسلامی و رویکرد به غنی سازی محتواها بویژه در دهه های اخیر، تدوین مدلی کارآمد، نشأت گرفته از اصول و ارزشهای اسلامی - ایرانی، بر اساس مطالعات عمیق و استخراج چارچوبهای ادراکی و در عین حال فراگیر در حیطه معنویت محیط کار، ضرورتی غیر قابل اجتناب به شمار می آید. بنابراین پژوهش حاضر قصد دارد با ارائه چارچوبی جهت سنجش معنویت محیط کار در مراکز آموزش عالی با محور قرار دادن فرد در جریان کشف و درک در آموزش عالی، در صدد است شرایطی برای ایجاد تجارب معنوی و رسیدن به اهداف آموزش معنوی یعنی توجه به هدف و معنا فراهم نماید. از سوی دیگر، حتی خود غربی ها نیز معتقدند که الگوهای مدیریت باید در قالبی بومی تعریف شوند تا امکان بهره گیری از آنها وجود داشته باشد. زیرا بهره گیری از الگوهای تدوین شده توسط کارشناسان غربی، در بهترین حالت منجر به تثبیت نظام های مدیریت غربی خواهد شد. لذا تحقیق حاضر در صدد پاسخ به این سوال است که چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی چه می تواند باشد؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، جزء طرحهای توسعه ای و از نظر روش؛ جزء پژوهش های ترکیبی^۱ از نوع اکتشافی^۲ متوالی و از نوع ابزارسازی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام گردیده است. در این راستا، بخش کیفی با استفاده از روشهای تحلیل مضمون و همسوسازی داده های چندگانه به انجام رسید. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است. تحلیل مضمون در پی استخراج مضامین برجسته هر متن در سطوح مختلف است، شبکه مضمونها نیز به دنبال آسان سازی ساختار دهی و ترسیم این مضمونهاست (SheikhZadeh,2012). این روش فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده و متنوع را به داده هایی غنی و تفصیلی تبدیل می کند. به طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سوالات تحقیق است. بر مبنای جایگاه مضمون در شبکه مضامین، مضمونها در سه طبقه فراگیر (در کانون شبکه مضامین)؛ سازمان دهنده (واسط مضامین فراگیر و پایه) و پایه (مبین نکته مهمی در متن است و با ترکیب آنها،

1-Mixed methods

2-Exploratory

مضمون سازمان دهنده ایجاد میشود)، دسته بندی می‌شوند (Abedi, Taslimi, Faghihi, & Sheikhzadeh, 2012). سپس این مضمون‌ها به صورت نقشه‌های شبکه وب رسم میشود که در آن مضمون‌های برجسته هر یک از این سطوح همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود (Attride-Stirling, 2001). در نهایت، در بخش کمی مضامین بدست آمده با تحلیل گویه، تحلیل عاملی تائیدی بررسی و تحلیل شد.

جامعه آماری قسمت کیفی این پژوهش در بخش کتابخانه ای شامل قرآن، ترجمه متون دینی از جمله نهج البلاغه و کتب تاریخی سلسله‌های ایرانی از پیشدادیان به بعد- تا دوره قاجار و اساتید و صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت، تاریخ، باستان شناسی، معارف اسلامی، علوم قرآن و حدیث، علوم تربیتی و متخصصین علوم دینی زرتشتی؛ به عنوان افراد کلیدی، در استان فارس بود. و در بخش کمی شامل کلیه اساتید هیات علمی در رشته های علوم انسانی (بالاخص رشته‌های مدیریت آموزشی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی) بودند. در قسمت کیفی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند رویکرد افراد کلیدی نمونه ای شامل ۲۸ نفر از اعضاء هیأت علمی استان فارس در دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور که در رشته‌های الهیات و معارف، علوم قرآن و حدیث، تاریخ و باستان‌شناسی، مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی درسی بودند، انتخاب شدند. حجم نمونه به این طریق به دست آمد که فرایند گردآوری داده‌ها از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، به یک اشباع نظری^۱ رسید. اشباع نظری معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که دیگر داده‌های جدید تولید نمی‌شود^۲ و مصاحبه شوندگان اطلاعات و پاسخ های تکراری می‌دهند (Flick, 2018).

در بخش کمی، از روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس استفاده و لینک پرسشنامه تحت وب به ایمیل ایشان ارسال شد. از این تعداد، ۱۸۴ نفر با تلاش و یاد آوری- های محققین پرسشنامه آنلاین را پر کرده و ارسال نمودند.

برای افزایش پایایی تحقیق، دو جنبه مورد توجه محقق واقع گردید. اول اینکه، از طریق آموزش کافی در مورد موضوع مورد مطالعه و چگونگی جمع آوری داده‌ها، همچنین استفاده از راهنمای مصاحبه یا پرسشهای مولدی که از مبانی نظری و پیشینه تحقیق موضوع مورد مطالعه به دست آمده بودند، تلاشی بود بر افزایش پایایی تحقیق حاضر. دوم اینکه در اجرای تفسیر و روش کدگذاری داده های به دست آمده از مطالعه اکتشافی. محقق برای افزایش پایایی سعی بر این داشت که آموزش های لازم در این زمینه را کسب کرده و نیز در تفسیر

1-Theoretical Saturation

2-Saturation Data

داده ها از تبادل نظرهای گوناگون استفاده گردد. همچنین به منظور اعتبار تحقیق، محقق معیارهایی را در رابطه با اعتبار تحقیق کیفی مورد توجه قرار داد. این معیارها عبارتند از: قابل اعتماد و موفق بودن داده‌های گردآوری شده، رضایت بخش بودن روند تحقیق و قابل اتکا بودن مبنای تجربی یافته‌های تحقیق (Strauss & Corbin, 1990).

جهت تهیه و تنظیم سوالات پرسشنامه با استفاده از کتب، مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط اعم از فارسی و انگلیسی و با توجه به مطالعه اکتشافی در جامعه آماری پژوهش، شاخص‌هایی استخراج شده است که با استفاده از این شاخص‌ها به طرح و تدوین گویه‌های پرسشنامه تحقیق پرداخته شد. به دلیل گستردگی موضوع و وجود اشتراکات زیاد بین آموزه‌های اسلامی و باستانی موجود در فرهنگ جاری کشور، تعداد ۲۵۰ گویه مرتبط با شاخص‌های استخراج شده از مراحل قبل به دست آمد. جهت تدوین پاسخ‌های پرسشنامه از مقیاس درجه بندی هفت گانه از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه گیری پاسخ‌های بسته به شمار می‌رود، استفاده گردید. در جدول جدول (۱) ابعاد و تعداد گویه‌های مربوط به آنها معرفی گردیده است.

جدول ۱- معرفی ابعاد و تعداد گویه‌های مربوط به آنها

ردیف	ابعاد	تعداد گویه قبل از تحلیل	تعداد گویه بعد از تحلیل
۱	اخلاق کاری	۲۶	۲۲
۲	تعهد شغلی	۱۵	۱۳
۳	عزت نفس	۱۱	۹
۴	منزلت اجتماعی	۱۲	۹
۵	اطاعت از مافوق	۱۰	۷
۶	تعامل با زیردستان	۳۴	۲۹
۷	بردباری	۱۲	۹
۸	تعاملات اخلاقی	۱۰	۷
۹	خدمت رسانی	۱۶	۱۲
۱۰	شایسته سالاری	۲۷	۲۲
۱۱	معناجویی	۱۱	۷
	جمع	۱۸۴	۱۴۶

در این پژوهش به منظور تعیین میزان اعتبار و روایی شاخص‌ها، از اعتبار محتوایی استفاده شده است. به همین منظور، پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر صاحب‌نظر و متخصص در حوزه موضوع مورد تحقیق قرار گرفت. سؤالات اولیه توسط متخصصین بررسی و جرح و تعدیل شد و در نهایت پرسشنامه نهایی با ۱۸۴ گویه ساخته شد؛ به عبارت دیگر برای ارزیابی میزان اعتبار یا روایی ابزار پژوهش از روش اعتبار محتوایی و تحلیل گویه استفاده شد و برای سنجش میزان اعتماد یا پایایی مقیاس‌ها، از آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۶ بود در دو جدول شماره ۲ مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه ه تفکیک شاخص‌ها ذکر شده اند.

جدول ۲- مقدار آلفای کرونباخ مربوط به ابعاد معنویت محیط کار

ردیف	شاخص	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	اخلاق کاری	۲۶	۰/۸۴۶
۲	تعهد شغلی	۱۵	۰/۸۴۸
۳	عزت نفس	۱۱	۰/۸۴۲
۴	منزلت اجتماعی	۱۲	۰/۸۳۳
۵	اطاعت از مافوق	۱۰	۰/۸۳۴
۶	تعامل با زیردستان	۳۴	۰/۸۲۸
۷	بردباری	۱۲	۰/۸۲۸
۸	تعاملات اخلاقی	۱۰	۰/۸۳۷
۹	خدمت رسانی	۱۶	۰/۸۳۷
۱۰	شایسته سالاری	۲۷	۰/۸۴۵
۱۱	معناجویی	۱۱	۰/۸۳۵

یافته‌ها

در مرحله اول مطالعه اکتشافی، طی مطالعه قرآن و نهج البلاغه و متون مرتبط با اخلاق و معنویت در باستان و اسلام، و مصاحبه با افراد کلیدی، طی دو مرحله به کدگذاری اقدام شد که نتایج به دست آمده در جدول شماره (۳) شناسه‌ها به تفصیل معرفی می‌گردند. در جدول شماره (۴) ساختار کلی مضامین پایه و سازماندهنده نگاشته شده است. در ابتدا، برای اینکه حجم مطالب و مصاحبه‌های انجام شده زیاد بودند لذا، برچسب‌های مفهومی برای

مصاحبه‌های صورت پذیرفته با اساتید انتخاب گردید. بعد از اینکه مصاحبه‌های انجام شده بوسیله ی برچسب‌های مفهومی از آن حالت بی‌نظمی اولیه بیرون آورده شد، نوبت به مقوله گذاری آن‌ها در این مرحله از کدگذاری رسید. مقوله گذاری داده‌ها به این صورت انجام پذیرفت که با استفاده از سیر و حرکت‌های مداوم بین برچسب‌های مفهومی و داده‌های اولیه همراه با طرح چندین سوال در این زمینه، شباهت‌ها و تفاوت‌های بین مفاهیم مشخص - گردیده و برچسب‌های مفهومی که با هم مشترک بودند در یک مقوله جداگانه نام گذاری و - مرتب گردیدند؛ به طوری که اسم هر یک از مقوله‌ها تمام آن مفاهیم مشترک مربوطه را در برمی - گیرد.

جدول ۳- فهرست منابع مورد استفاده

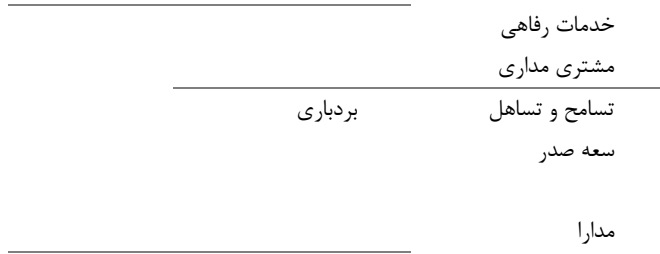
ردیف	متن	منبع
۱	قرآن کریم	
۲	نهج البلاغه	(Dashti,2000)
۳	مینوی خرد	(Tafazoli,2012)
۴	نامه هوشنگ، بهمن نامه، اندرز بزرگمهر اندرز انوشیروان، ادب الصغیر	(Mohammadi,1973)
۵	اندرزنامه اوشنر دانا	(Niknam,2007)
۶	قابوسنامه	(yousefi,1987)

در مرحله دوم که مربوط به تشریح و تفسیر متن و ترسیم شبکه مضامین و تحلیل شبکه مضمونها است، مضمونهای شناخته شده مورد بررسی قرار گرفت و مفاهیم تکراری و موارد دارای همپوشانی با یکدیگر ادغام گردید و مضمون واحدی تشکیل داده شد. مواردی که به دلیل گوناگونی سیطره موضوعی بسیار وسیع بودند، حذف گردید. نتایج آن به شکل جدول شماره (۵) قابل مشاهده است.

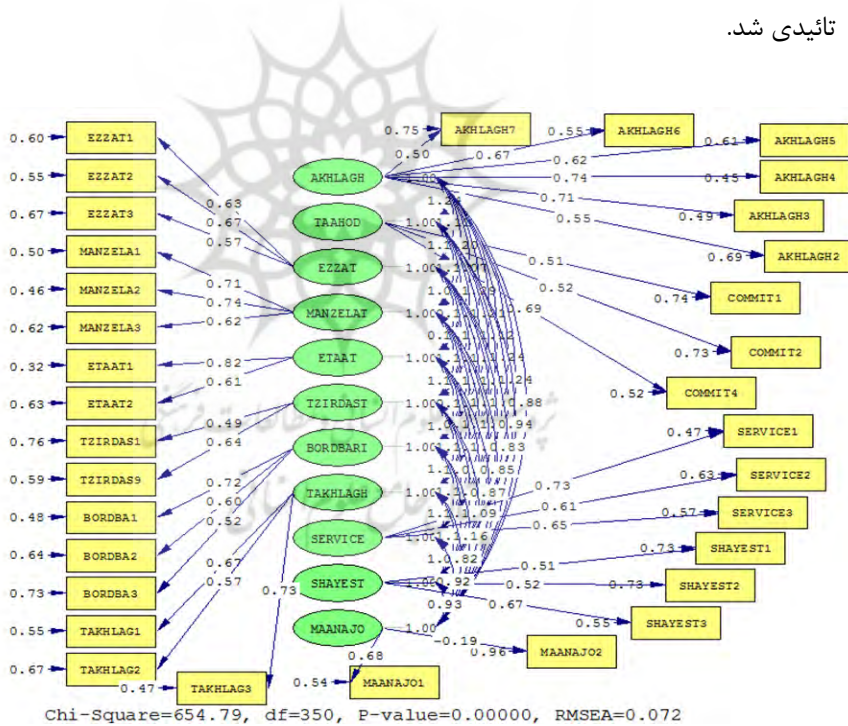
جدول ۴- ساختار تحلیل مضمون تحقیق

مضامین پایه	مضامین سازمان	مضامین فراگیر
قانون مداری	اطاعت از مافوق	مضامین فردی
رعایت سلسله مراتب		
جانشین پروری	شایسته سالاری	
ارزیابی عملکرد		

	مهارت‌های مدیریت نوآوری وظایف مدیریت	
	دفاع از خط مشی سازمان وابستگی به شغل همسویی با ارزش‌های سازمان تقید به ارتقاء کیفیت کاری	تعهد
	وجدان کاری حفظ بیت المال انضباط کاری امانتداری نشاط در کار اطاعت پذیری	اخلاق کاری
معیارهای فردی	ارزشها تقید عملی به دین عدم عوامفریبی درستکاری خیرخواهی	معنا جویی تعاملات پرهیزکارانه
	امنیت شغلی احترام تشویق	عزت نفس
	ارتقاء شغلی پایگاه شغلی انتقاد پذیری انعطاف پذیری قدردانی و تشکر الگوسازی رفتار منصفانه دوستی رسیدگی به تخلفات مشورت طلبی	منزلت اجتماعی تعامل با زیردستان
	مسئولیت پذیری توانمندی شغلی	خدمت رسانی



همانگونه که مشخص است، مضمونهای سازمان دهنده در ۱۱ گروه و مضامین فراگیر، در سه دسته کلی تقسیم بندی شده‌اند. در آمار استنباطی از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel استفاده شد. الگوی بدست آمده حاصل از مطالعه کیفی در دو قسمت مرتبه اول و مرتبه نهایی تحلیل عاملی تأییدی شد.

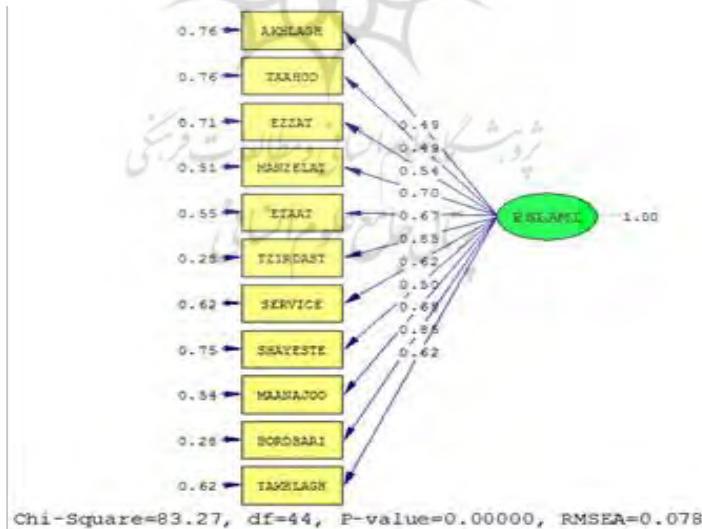


شکل ۱- مدل اندازه گیری مرتبه اول سازه معنویت محیط کار در حالت تخمین استاندارد (بعد از

اصلاح مدل)

شکل (۱) مدل اندازه‌گیری مرتبه اول سازه معنویت محیط کار در حالت اعداد معنی داری را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش RMSEA بیشتر از ۰/۰۸ یعنی به ۰/۱۵۹ رسیده است که حاکی از برازش ضعیف و نامناسب مدل اندازه‌گیری ابرسازه مذکور محسوب می‌گردد. لذا برای افزایش مدل اندازه‌گیری مرتبه اول ابرسازه معنویت محیط کار، به ناچار زیرمؤلفه‌هایی که دارای بارعاملی کمتر و به عبارت دیگر دارای خطای بالاتری هستند حذف می‌شوند که این زیرمؤلفه‌های حذفی عبارت هستند از زیرمؤلفه ۱ از متغیر "اخلاق کاری" (حفظ بیت المال)، زیرمؤلفه ۳ از متغیر "تعهد شغلی" (تقید به ارتقاء کیفیت کاری)، زیرمؤلفه‌های ۲ الی ۶ از متغیر "تعامل با زیردستان" (انعطاف-پذیری، الگوسازی، رفتارمنصفانه، رازداری، حسن نوع دوستی) زیرمؤلفه ۴ از متغیر "خدمت رسانی" (مشتری مداری)، زیرمؤلفه‌های ۴ و ۵ از متغیر "شایسته سالاری" (وظایف مدیریت، ارزیابی عملکرد) از ابرسازه معنویت محیط کار که با حذف این زیرمؤلفه‌ها، برازش مدل ارتقاء می‌یابد.

در شکل (۲) مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم سازه معنویت اسلامی محیط کار در حالت اعداد معنی داری را نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم سازه معنویت محیط کار در حالت تخمین استاندارد

همانطور که مشاهده می شود، مقدار برازش RMSEA به کمتر از ۰/۰۸ یعنی به ۰/۰۷۸ رسیده است که حاکی از برازش کاملاً مناسب مدل اندازه گیری فوق محسوب می گردد. همچنین بر طبق نمودار ذیل، سطح معنی داری (t-value) ضرایب و پارامترهای به دست آمده از مدل اندازه گیری مرتبه دوم ابرسازه مذکور نشان می دهد که تمامی ضرایب به دست آمده معنی دار شده اند. زیرا مقدار آزمون معنی داری (t-value) تک تک آنها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است. معنی داری این اعداد نشان دهنده معنی دار بودن مدل اندازه گیری مرتبه دوم ابرسازه معنویت اسلامی محیط کار است. به عبارت دیگر قرار گرفتن هر کدام از مؤلفه ها در قالب سازه معنویت اسلامی محیط کار در سطح اطمینان ۰/۰۵ معنی دار است. با توجه به اینکه RMSEA برابر با ۰/۰۷۸ بوده است و نسبت کای دو به درجه آزادی (df/χ^2) نیز برابر با ۱/۸۹ می باشد، لذا مدل مورد نظر دارای برازش بسیار مناسب می باشد. همچنین AGFI، GFI و CFI ملاک های خوبی برازش مدل هستند و میزان آن بهتر است بیشتر از ۰/۹۰ باشد و در کل هر چقدر به مقادیر نزدیک تر باشند بهتر است. مقادیرهای به دست آمده برای شاخص های برازش مدل مذکور نشان می دهد که همه الگوها وضعیت مناسبی را نشان می دهند. از آن جا که اغلب شاخص ها برازش مناسب مدل مذکور را نشان می دهند، می توان گفت مدل از برازش مناسب برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

در این بخش، نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج به دست آمده از پژوهش های مشابهی که توسط دیگران صورت گرفته است، مورد بحث و مقایسه قرار می گیرد. با توجه به مدل پژوهش و ابعاد سازه اخلاق کاری که شامل انضباط کاری، امانت داری، وجدان کاری، نشاط در کار، حفظ بیت المال، اطاعت پذیری و روحیه همدلی و همکاری می شود و با توجه به مقادیرهای به دست آمده برای شاخص های برازش مدل اخلاق کاری و بررسی بار عاملی گویند که مربوط به زیرمؤلفه های سازه اخلاق کاری و همچنین مقادیرهای به دست آمده برای شاخص های برازش مدل مذکور و وضعیت مناسب الگوها و برخوردار بودن مدل از برازش مناسب درمیابیم که زیرمؤلفه چهارم یعنی "نشاط کاری" از سازه اخلاق کاری دارای بیشترین شدت تأثیر انعکاسی نسبت به بقیه زیرمؤلفه ها دارد و زیرمؤلفه دوم یعنی "حفظ بیت المال" کمترین شدت تأثیر را دارا است. در بسیاری از تحقیقات شاهد این بوده ایم که اخلاق خوب کاری چه در بازه روابط کاری و چه برخورد با مشتریان همواره رابطه بسیار محکم و معنی داری میان آنها ایجاد کرده به طوری که کمتر کسی یافت می گردد که

این مهم را به صورت یک مفهوم واقعی نپندارد. در راستای این نتایج یافته‌های حاصل از پژوهش (Zopiatis, Costanti & Theocharous, 2014) حاکی از آن است که افزایش شاخص‌های معنوی در محیط کاری، باعث افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن نشاط کاری، همچنین ایجاد تعهد عاطفی و هنجاری در محیط کار و دلبستگی شغلی و افزایش کیفیت ارائه خدمات به مشتریان و ارباب رجوع و کاهش مولفه‌های منفی سازمانی مثل استرس شغلی و ترک کار می‌گردد.

در بعد وجدان کاری می‌توان گفت که نهادینه شدن وجدان کاری به تحقق یک چرخه نیازمند است که از حاکم شدن ارزش‌های اساسی مربوط به انسان در سازمان آغاز می‌شود و به تغییر نگرش افراد، براساس ارزشهای اسلامی نسبت به کار و مسئولیت خود می‌انجامد. همچنین می‌توان گفت وجدان کاری با ایمان متفاوت است و در بالابردن این خصیصه نباید تنها به دنبال انگیزه‌های عالی و متعالی خاص افراد رشد یافته توجه شود بلکه در این راستا باید به انگیزه‌هایی توجه شود که نوع بشر به آن واکنش نشان می‌دهد. در بعد انضباط کاری می‌توان ذکر کرد اهمیت دادن به دو عنصر تلاش و کار و تقدس دادن به آن می‌تواند با نهادینه کردن انضباط و وجدان کاری در افراد به تقویت سبک زندگی دینی افراد منجر گردد. همچنین بعد حفظ بیت المال می‌توان گفت معنویت محیط کار ایرانی - اسلامی اگر در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی خوب پیاده شود ضمن فراهم نمودن عدالت و توجه ویژه به انسان و تکریم او زمینه‌های لازم را برای تعهد شغلی فراهم کرده که منجر به حفظ بیت المال خواهد شد مولفه‌های رفق و مدارا و امانتداری در پیش بینی اخلاق سازمانی تأثیر گذار هستند، یعنی در صورتی که رفق و مدارا در سازمان نهادینه گردد؛ باعث افزایش اعتماد بین کارکنان و وجود عدالت سازمانی در نگرشهای کارکنان شده به افزایش همسویی با ارزشهای سازمانی منجر گردیده که آن نیز به نوبه خود باعث افزایش گرایش به حفظ بیت المال و اموال سازمان می‌گردد. به عبارتی در صورتی که سازمان‌ها در جهت ارتقاء مولفه‌های مذکور تلاش کند اخلاق کار در سازمان ارتقاء خواهد یافت. در بعد اطاعت پذیری می‌توان گفت که جوود بینش و آگاهی و یافتن معنا در کار در افزایش اطاعت‌پذیری افراد بسیار موثر است. در بعد روحیه همدلی در راستای نتایج پژوهش (Bosch, 2009)، می‌توان گفت حاکم شدن عناصر معنویت شرقی (ادیان شرقی از جمله اسلام، بودیسم، آیین هندو) در مدیریت و رهبری می‌تواند منجر به بهبود و توسعه یادگیری و ارتباطات محیط کار در میان سطوح مختلف افراد سازمان گردد به این شکل که حاکم شدن وارستگی از مادیات، تمرکز بر معنویات و درون از طریق مراقبه باعث افزایش حس شفقت و عشق (تعبیری از همدلی در لغت) در میان کارکنان می‌گردد. همچنین یافته‌های این پژوهش در بعد مذکور با یافته‌های

حاصل از پژوهش (Corner & Pavlovich, 2016) همخوانی دارد چرا که به گفته آنها به کار-گیری عناصر معنویت در سبک زندگی کاری اشخاص به عنوان یک واقعیت زندگی سازمانی، می تواند باعث بالا رفتن ارتباطات مثبت در بین سطح مختلف افراد سازمان گردد. در بعد امانتداری طبق یافته های (Cartwright & Holmes, 2006) برطرف کردن جو بدبینی و بی-اعتمادی و ایجاد تعادل در سازمان با به رسمیت شناختن معنا و جنبه های عاطفی در کار می تواند به افزایش امانتداری در میان کارکنان منجر گردد.

با توجه به مدل پژوهش و ابعاد سازه تعهد شغلی که شامل دفاع از خط مشی سازمان، وابستگی شغلی، همسویی با ارزش های سازمانی و تقید به ارتقای کیفیت کاری می شود. نتایج این پژوهش در بعد همسویی با ارزش های سازمان که دارای بیشترین شدت انعکاسی نسبت به سایر زیر مولفه ها بود با نتایج پژوهش های صورت گرفته توسط (JavanIqbal & Nikpour, 2015) هم خوانی و مطابقت دارد. نتایج حاصل از پژوهش (ManzariTavakoli; Nubri Idisheh & Mohammadi, 2013) نشان می دهد که انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای ارزشی و معنوی مثل ایمان به هدف، علم، قدرت، صلاحیت رای، امانتداری، درستکاری، صداقت و راستی، حسن سابقه، سعه صدر، شجاعت و قاطعیت، عدالت و دادگری، پایبندی به اصول و ضوابط و دوری از روابط، دلسوزی و عشق به کار، باعث جهت گیری کارکنان به موازات ارزشهای سازمان، دفاع از خط مشی سازمان می گردد.

با توجه به مدل پژوهش و ابعاد سازه عزت نفس که شامل تشویق، احترام و امنیت شد بسیاری از تحقیقات شاهد این بوده که عزت نفس و احترام چه در بازه روابط کاری و برخورد با دیگران همواره رابطه بسیار محکم و معنی داری میان آنها ایجاد کرده به طوری که کمتر کسی یافت می گردد که این مهم را به صورت یک مفهوم واقعی نپندارد. از طرفی هم نتایج بدست آمده در این پژوهش با تحقیقات انجام شده توسط (Hemati, Hasanzadeh, Monzavi, 2015)، مطابقت و هم خوانی دارد چرا که نتایج تحقیق آنها هم بیانگر رابطه معنی دار ابعاد سه گانه معنویت در محیط کار و عزت نفس سازمانی است. بنابراین یکی از راه های ارتقای عزت نفس کارکنان، بهبود شاخص های معنویت در محیط کار نیز می باشد. همچنین نتایج بدست آمده از سازه عزت نفس در این پژوهش (Shahbaz, 2013) نیز نشان می دهد که هر چقدر میزان معنویت کار بالاتر باشد، آثار سوء ناشی از ابهام و تضاد نقش در کارکنان کمتر و به همان نسبت عزت نفس و سلامت روان آنان نیز بیشتر خواهد شد. همچنین پژوهشی که (Duffy, Reid, & Dik, 2010) انجام دادند نشان می دهد معنویت محیط کار باعث به وجود آمدن ارتباط مثبت ذهنی بین فرد و کار و حس پشتیبانی در طول فرایند توسعه حرفه ای شده و احترام به اعتقادات و گرایشهای معنوی افراد در محیط کار و

در نظر گرفتن تشویق و تسهیل فرصتها جهت ارتقاء شغل توسط مدیران سازمان، ارزش و اهمیت شغل را برای افراد افزایش می‌دهد به گونه‌ای که سوای میزان دستمزد و سایر شرایط کاری خود را از منزلت اجتماعی بالاتری برخوردار می‌دانند.

با توجه به ابعاد سازه منزلت اجتماعی که شامل ارزش و اهمیت شغلی، پایگاه شغلی و ارتقاء شغلی می‌شود نتایج این پژوهش در بعد ارتقاء شغلی دارای بیشترین شدت انعکاسی نسبت به سایر زیر مولفه‌ها بود و وجود سیاستهای رهبری انسانی منطبق بر ابعاد معنویت محیط کار با تمرکز بر انرژی، قدرت، ثروت و اعتبار، همچنین از طریق تقویت و تعمیق تعهدات خود به کارکنان و ایجاد یک هویت اخلاقی در محیط کار، باعث برآورده شدن منافع شخصی افراد سازمان و ایجاد نگرش مثبت و ارزش و اهمیت در مورد شغل در سطوح پایین و در مورد سازمان در سطوح بالاتر می‌شود. در این راستا؛ پژوهشی که (Duffy, Reid, & Dik, 2010) انجام دادند نشان می‌دهد معنویت محیط کار باعث به وجود آمدن ارتباط مثبت ذهنی بین فرد و کار و حس پشتیبانی در طول فرایند توسعه حرفه ای شده و احترام به اعتقادات و گرایشهای معنوی افراد در محیط کار و در نظر گرفتن تشویق و تسهیل فرصتها جهت ارتقاء شغل توسط مدیران سازمان، ارزش و اهمیت شغل را برای افراد افزایش می‌دهد به گونه‌ای که سوای میزان دستمزد و سایر شرایط کاری، خود را از منزلت اجتماعی بالاتری برخوردار می‌دانند.

با توجه به مدل پژوهش و ابعاد سازه اطاعت از مافوق که شامل رعایت سلسه مراتب و قانون مداری، می‌شود. نتایج این پژوهش در بعد رعایت سلسه مراتب که دارای بیشترین شدت انعکاسی نسبت به دیگر زیر مولفه‌ها بود لذا می‌توان انتظار داشت با بهبود معنویت در محیط کار، ارزش های خدمتگزاری در رهبران تقویت شود. طبق پژوهش (Marques, 2010) وجود مبانی معنویت محیط کار در سازمان باعث کاهش سمت گیری مدیران و به کارگیری شیوه های تبعیض آمیز شده و باعث بالا رفتن روحیه تیمی و افزایش تمایل کارکنان به رعایت ضوابط و سلسله مراتب سازمانی می‌شود.

با توجه به ابعاد سازه تعامل با زیر دستان که شامل انتقادپذیری، انعطاف پذیری، قدردانی و تشکر، الگو سازی، رفتار منصفانه، دوستی، رسیدگی به تخلفات، مشورت طلبی و رازداری می‌شود. در بسیاری از تحقیقات شاهد این بوده که تعامل با زیردستان چه در بازه روابط کاری و برخورد با دیگران همواره رابطه بسیار محکم و معنی داری میان آنها ایجاد کرده به طوری که کمتر کسی یافت می‌گردد که این مهم را به صورت یک مفهوم واقعی نپندارد. این نتیجه با پژوهش (Memarzadeh & Sanei, 2011) همسو است. زیرا حاکی از آن است که شاخص‌های رهبری معنوی از جمله توجه به منافع کارکنان (حمایت از کارکنانی

که نیاز به حمایت دارند، معنا بخشیدن به زندگی کارکنان زبردست، تشویق کارکنان، دادن بازخورد مثبت به کارکنان، ایجاد رابطه مثبت بین کارکنان) و وجود ویژگیهای شخصیتی معنوی از قبیل رفتارمنصفانه با زیردستان، رازداری، صداقت، فداکاری، دور اندیشی و همچنین توجه به منافع سازمانی (تعیین هدف برای سازمان و نشر آن، برانگیختن کارکنان جهت نیل به چشم اندازها) و منافع جامعه (ارائه خدمات نوع دوستانه، تعهد نسبت به خدمت به مردم) می تواند نقش مهمی در افزایش بهره وری سازمان داشته باشد. گیوریان، به کارگیری شاخص های معنویت در سطوح مدیریتی سازمان، با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنان و یا تفویض اختیار، و مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمان باعث بهبود روابط میان کارکنان شده و با فراهم آوردن زمینه های مساعد و پشتیبانی کننده باعث تحقق نیازها و اهداف کارکنان و بروز توانایی های بالقوه آنان می گردند (Alvani, Memarzadeh, Alborzi, Kazemi, 2013) در پژوهش خود نشان دادند که وجود سازه های معنویت در زمینه و همچنین در میان افراد سازمان باعث افزایش استدلالهای اخلاقی کارکنان می شود به عبارت دیگر اگرچه تا کنون بیشتر توجه ها بر رهبری معنوی متمرکز بوده، اکنون بایستی ویژگیهای مشخص زمینه ای از جمله مسائل مربوط به ویژگیها و رفتارهای مدیران در مطابقت با فرهنگ موجود را نیز در سازمان مورد توجه قرار داد به گونه ای که رفتارهایی مثل انتقاد پذیری، انعطاف پذیری، مشورت طلبی می تواند باعث کاهش عدم اطمینان کارکنان شده و در الهام بخش و الگو بودن مدیران برای کارکنان تاثیر مثبت بگذارد همچنین مشورت طلبی و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، شفافیت نقش سازمانی و عدم فشار و استرس، باعث افزایش وجدان کاری می گردد.

با توجه به ابعاد سازه بردباری که شامل سعه صدر، تسامح و تساهل و مدارا می شود و با توجه به مقدرهای به دست آمده می توان گفت که تعامل با زیردستان در بازه روابط کاری و برخورد با دیگران همواره رابطه بسیار محکم و معنی داری میان آنها ایجاد می کند اما با تحقیق در پیشینه و مطالعات گذشته این موضوع مشخص شد که تحقیقات بسیار اندکی در مورد این سازه و مولفه های آن انجام شده است که در مطالعات بعدی باید بر این موضوع تاکید بیشتری گردد.

با توجه به مدل پژوهش و ابعاد سازه تعاملات پرهیزکارانه که شامل خیرخواهی، درستکاری، عدم عوام فریبی می باشد تا اندازه ای با پژوهش (Noh & yoo, 2016) همسو است. این محققان دریافتند بین معنویت محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد و عملکرد کارکنان را در ابعاد سطح تحصیلات، خلوص نیت (خیرخواهی) و همدلی افزایش می دهد. ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل

اخلاقی تنظیم می گردد؛ فضایل محوری در سازمان در دو سطح سازمانی (خدمتگزاری، عدالت، رعایت قوانین و سلسله مراتب) و سطح فردی (اخلاص، درستکاری، آخرت گرایی، مسئولیت پذیری) تعریف می شود. از آنجا که در مورد تعاملات پرهیزکارانه به شکل خاصی که در پژوهش حاضر بررسی شده است، پژوهش چندان صورت نگرفته، بنابراین در مطالعات بعدی باید بر این موضوع تاکید بیشتری گردد.

ابعاد سازه خدمت رسانی که شامل مشتری مداری، خدمات رفاهی، توانمندی شغلی و مسئولیت پذیری در برابر جامعه می باشد نتایج این پژوهش در بعد توانمندی شغلی با نتایج پژوهش های صورت گرفته (karakas, 2010) هم خوانی و مطابقت دارد زیرا آن ها هم در پژوهش ها و مطالعات انجام شده ی خود به این نتیجه دست یافتند کارکنانی که می توانند به طور کامل معنویت خود را در سازمان ابراز دارند از طریق افزایش یافتن خلاقیت، شهود و توانمند سازی به شکل بهتری به بهره وری آن کمک می کنند. یافته های حاصل از پژوهش (Zopiatis, Costanti & Theocharous, 2014) حاکی از آن است که افزایش شاخص های معنوی در محیط کاری، باعث افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن نشاط کاری، همچنین ایجاد تعهد عاطفی و هنجاری در محیط کار و دلبستگی شغلی و افزایش کیفیت ارائه خدمات به مشتریان و ارباب رجوع (مشتری مداری) و کاهش مولفه های منفی سازمانی مثل استرس شغلی و ترک کار می گردد

در پژوهشی (Cheng & Fleischmann, 2010) نشان دادند از میان انواع سطوح تصمیم گیری سازمانی در مورد سلسله مراتب ارزشها، سطح فردی بیشترین ارتباط را با آزادی، فرصت تحقق خود، کرامت انسانی و ایجاد خدمات جهت رفاه فردی دارد. در خصوص تفسیر نتیجه بدست آمده می توان گفت که از لحاظ تئوریک این نتیجه چندان هم دور از انتظار نبوده و نتایج این تحقیق نشان دهنده این موضوع است که خدمت رسانی تأثیر مثبتی بر معنویت در محیط کار دارد.

با توجه به ابعاد سازه معنا جویی که شامل ارزشها و تقید به دین می شود و با توجه به مقدهارهای به دست آمده برای شاخص های برازش مدل معنا جویی و بررسی بار عاملی گویه های مربوط به زیرمولفه های این سازه نتایج این پژوهش در بعد تقید عملی به دین که دارای بیشترین شدت انعکاسی نسبت به سایر زیر مولفه ها بود. در این راستا (Milliman, Gatling, & Kim, 2018) در تحقیق خود نشان دادند که مدیران سازمان بایستی سرپرستان را از میان کسانی انتخاب کنند که بتوانند با ایجاد تفاوت مثبت در زندگی کارکنان خط اول سازمان، تمایل به دستیابی به اهداف بالاتر را در آنان برانگیزند و در استخدام کارکنان بر اهمیت خدمت به دیگران و توانایی برقراری ارتباط میان ارزشهای

معنوی جهت الهام بخشیدن به دیگر کارکنان، تاکید داشته باشند. از طرفی هم نتایج بدست آمده در این بعد با تحقیقات انجام شده توسط (Ashmos & Duchon, 2000)، مطابقت و هم خوانی ندارد چرا که نتایج تحقیق آنها هم حاکی از آن بود که معنویت محیط کار مربوط به دین نیست اگرچه بعضی از اشخاص ممکن است اعتقادات دینیشان را وارد محیط کارشان کنند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می‌بخشد.

با توجه به مدل پژوهش و ابعاد فرهنگ باستانی ایران محیط کار که شامل مولفه‌ها و زیر مولفه‌های شایسته سالاری، خیرخواهی، مشورت و مشورت طلبی، مشتری مداری (مردم داری)، سپاسگزاری (قدردانی و تشکر)، وجدان کاری (صداقت و راست گفتاری)، دفاع از خط مشی های سازمان (وفاداری سازمانی)، اطلاعات و فرمانبرداری، امانتداری، احترام، تشویق، نوآوری و ارزیابی عملکرد می شود و با توجه به مقدارهای به دست آمده برای شاخص‌های برازش مدل ابرسازه فرهنگ باستانی ایران محیط کار و بررسی بار عاملی گویه‌های مربوط به زیرمولفه‌های این سازه درمیابیم که زیر مؤلفه احترام و رازداری دارای بیشترین شدت تأثیر انعکاسی نسبت به بقیه زیرمؤلفه‌ها دارد و بر خلاف انتظار محقق، مؤلفه امانت داری دارای کمترین شدت تأثیر انعکاسی می‌باشد. با تحقیق در پیشینه و مطالعات گذشته این موضوع مشخص شد که تحقیقات بسیار اندکی در مورد این سازه و مولفه‌های آن انجام شده است که در مطالعات بعدی باید بر این موضوع تاکید بیشتری گردد.

References

- Abedi, J.H; Taslimi, M; Faghihi, A & Sheikhzadeh, M .(2012). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities, Strategic Management Thought, v5, issue2, p 151-198. [in Persian]
- Alvani, A., Memarzadeh Tehran, M., Alborzi & Kazemi, K. (2013). Designing the Model of Spiritual Leadership in Iranian Administrative System. Journal of Public Administration, 5(13), 21-40. [in Persian]
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research, Qualitative Research, 1(3), pp.385-405.
- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of management inquiry, 9(2), 134-145.
- Beehner, C. G. (2019). Workplace Spirituality for Organizational Success. In Spirituality, Sustainability, and Success (pp. 161-187). Palgrave Macmillan, Cham.
- Bosch, L. (2009). The inevitable role of spirituality in the workplace. Business Intelligence Journal, 2(1), 139-157.
- Cartwright, S & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. Human Resource Management Review, 16(2), 199-208.
- Cheng, A. S., & Fleischmann, K. R. (2010). Developing a meta-inventory of human values. In Proceedings of the 73rd ASIS&T Annual Meeting on Navigating Streams in an Information Ecosystem-Volume 47 (p. 3). American Society for Information Science.
- Chickering, A. W., Dalton, J. C & Stamm, L. (2015). Encouraging authenticity and spirituality in higher education. John Wiley & Sons.
- Corner, P. D., & Pavlovich, K. (2016). Shared value through inner knowledge creation. Journal of business ethics, 135(3), 543-555.
- Dalton, J & Crosby, P. C. (2010). How we teach character in college: A retrospective on some recent higher education initiatives that promote moral and civic learning. Journal of College and Character, 11(2).
- Dashti, M. (2000). The translation of Nahj al-Balagha. Moshfeghin publication. [in Persian]
- Delehanty, J. (2018). The Emotional Management of Progressive Religious Mobilization. Sociology of Religion, 79(2), 248-272.
- Duffy, R. D Reid, L & Dik, B. J. (2010). Spirituality, religion, and career development: implications for the workplace. Journal of

- Management, Spirituality and Religion, 7(3), 209-221. Flick, U. (2018). Designing qualitative research. Sage publication.
- Foruzandeh Dehkordi, L & Malati, E. (2009). Evaluation of the value system in Islamic management and other schools. Development Strategy, No. 17, pp. 187-166. [in Persian]
 - Hemati, M; Hasanzadeh, M S & Monzavi, F. (2015). The Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Self-Esteem, Journal of Organizational Behavior Studies, Vol. 4, No. 1, 12, pp. 74-51. [in Persian]
 - Hinnells, J. R. (1974). The Iranian background of Mithraic iconography. Acta Iranica, 1, 242-250.
 - JavanIqbal, H & JavanIqbal, F. (2015). The Relationship between Spirituality in the Workplace and the Organizational Commitment of Iran's Insurance Employees in North Khorasan, The First International Management Conference, Economics, Accounting, and Educational Sciences. [in Persian]
 - Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of business ethics, 94(1), 89-106.
 - Kinjerski, V & Skrypnek B. J. (2006). Measuring The Intangible: Development of The Spirit at Work Scale. In Academy of management proceedings (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
 - Koetting, J. R & Combs, M. (2005). Spirituality and Curriculum Reform: The Need to Engage the World. Taboo: The Journal of Culture and Education, 9(1), 81-91.
 - Koch, H. (1992). Es kündet Dareios der König, translated by Parviz Rajabi. Tehran: Karang Publishing.
 - Koontz, H. (1969). A model for analyzing the universality and transferability of management. Academy of Management Journal, 12(4), 415-429.
 - May, D. R & Gilson R. L & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of occupational and organizational psychology, 77(1), 11-37.
 - Marques, J. F. (2010). Spiritually or politically driven behavior: differences in the workplace. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 24(6), 12-16.
 - Mesbah Yazdi, M T. (1996). Explaining the Concept of Islamic Management. Marifat No. 17, pp. 16-13. [in Persian]
 - Memarzadeh, G, Sanei, M (2011). Diamond Spiritual Leadership in Iranian Administrative System. Management Development and change: Volume 3, Number 7; pp. 9-18.
 - Milliman, J., Gatling, A & Kim J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement,

- intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382.
 - Mohammadi, M (1352). Literature and Ethics in pre-Islamic Iran. Tehran: Ministry of Culture and Arts Ministry of the Interior. [in Persian]
 - Naeime, A; Taghipour, A & Nisei, A .(2011). The Relationship of Organizational Culture with Job Motivation, Job Excitement and Innovative Behavior through Mediation of Psychological Empowerment, *Journal of Behavioral Sciences*, Vol 5, No 4, pp. 333-325. [in Persian]
 - Nikpour, A; ManzariTavakoli, A; Nubri Idisheh, S & Mohammadi, M. (2013). the relationship between employee selection based on Islamic criteria and organizational effectiveness in governmental organizations of Kerman. *Islamic Management Journal*, No. 5, pp. 169 - 192. (in persian)
 - Niknam, K. (1368). *Andarzname.Tehran, Tis*, Second Edition .[in Persian]
 - Noh G. M & Yoo, M. S. (2016). Effects of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior on Nursing Performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 251-259.
 - Rego, A & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
 - Romli, N. M. a. U. (2012). Modelling workplace spirituality and teaching effectiveness for academician in malaysia, *international journal of business and management studies*, 4(1).
 - Safaei Moghaddam, M. (2010). An Analytic Study of the Spirituality Movement and Providing an Approach to the Spiritualist Higher Education of the Approach of Basic Ethics. *Strategic Culture Journal*, Nos. 12 & 13, pp. 110-87. [in Persian]
 - Shahbaz, V. (2013). Role Ambiguity and employeesorganization based self esteem: Moderating effect of workplacespirituality", *International Conference on Business Management in Lahore, Pakistan*. SheikhZadeh, M. (2012). Servant Leadership Model Based on Imam Khomeini's Viewpoint. *Two Quarterly Journal*. 7 to 36: Specialization of Islam and management. N 1. P 7-36. [in Persian]
 - Sohrabi, B; Azami, A; Yazdani H. R. (2011). Pathology of Research in Islamic Management with a Far Theory. *The Perspective of Government Management*, No. 6, pp. 24-9. [in Persian]
 - Strauss, A & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage publications.

- Tafazoli, A. (2012). Minoye Kherad. Tehran: Iran culture foundation. [in Persian]
- Yousefi, Gh. (1987). The Nasihat - Nama known as Qabus - Nama of Kai Kaus b. Iskandar b. Qabus b. woshmgir, Tehran: Ministry of Culture and Higher Education, Scientific and Cultural Company. [in Persian]
- Zopiatis, A., Constanti, P & Theocharous A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی