

شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در دانشگاه‌های علمی کاربردی استان تهران

عقیل منصوری لطفعلی *

محمدنقی ایمانی **

اصغر شریفی ***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در واحدهای دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی؛ و از نظر روش آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی، و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری بخش کیفی ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی در حوزه معنویت سازمانی بودند که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب گردیدند. در بخش کیفی نیز از میان جامعه آماری ۳۹۵۰ نفری کارکنان، دانشگاه‌های علمی کاربردی استان تهران با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ۳۵۴ نفر در نظر گرفته شدند. برای گردآوری داده‌ها در حوزه کیفی از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و در حوزه کمی از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد. به منظور سنجش پایایی مصاحبه از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی استفاده شد. به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌های محقق ساخته نیز از روایی صوری، محتوا و سازه استفاده شد و همچنین به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی (هر دو بزرگتر از ۰/۷) استفاده شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن ابزار اندازه گیری بود. داده‌های حاصل از مصاحبه و بخش کیفی از طریق تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد عوامل اثرگذار بر معنویت سازمانی در واحدهای دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران عبارت‌اند از دو دسته عوامل سازمانی (سازگاری ارزش‌ها، کار معنادار و نگرش مثبت) و عوامل فردی (ایمان، ارتباط و خودتعالی، همدردی). سایر یافته نشان داد که نتایج تحلیل همبستگی هر ۷ بعد اثرگذار بر معنویت سازمانی با یکدیگر و همچنین با معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. و این عوامل از نظر میزان اهمیت به ترتیب عبارت بودند از کار معنادار، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت بودند. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دانشگاه می‌تواند با توسعه معنویت می‌تواند از افرادی قابل اعتمادی که بتوانند علی‌رغم احساسات شخصی‌شان در جهت منافع دانشگاه عمل نمایند بهره ببرند این افراد می‌توانند اعتماد دانشجویان را جلب نموده و رفتار مناسبی با ایشان و سایر ذینفعان دانشگاه داشته باشند و با داشتن روحیه جمعی و مشارکت گروهی

* دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

** استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

yasermansoury@yahoo.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

در دانشگاه فضای همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی را در سایر کارکنان دانشگاه تقویت نمایند و آمادگی و انگیزه تلفیق فعالیت‌های نظام مند آموزشی با خدمات داوطلبانه و عام‌المنفعه را داشته باشند و آن را بتوانند به سایر کارکنان دانشگاه یا ذینفعان تسری دهند.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه‌های علمی کاربردی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، معنویت سازمانی، معنویت در محیط کار

مقدمه

مذهب و معنویت، یکی از نیازهای درونی و بیرونی انسان و بخش جدایی ناپذیر از زندگی واقعی، اخلاق و ارزش‌های انسانی و مفهومی هستی‌شناختی است که هدف آن، انسان و تکامل اوست. مذهب و معنویت شامل جنبه‌های غیرمادی انسان بوده و از طریق ارتباط زندگی انسان با خدا، خود، دیگران و طبیعت تجربه می‌شود و هر انسانی صرف نظر از وجود یا نبود ایمان مذهبی، دارای یک ظرفیت ذاتی برای پذیرش معنویت است (لیپ مارکوس و همکاران^۱، ۲۰۱۱) واژه معنویت، زمانی در سازمان، واژه‌ای نامانوس قلمداد می‌شد، اما امروزه آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار است (هیگز^۲، ۲۰۰۳) و معنویت آخرین شعار مشترک روز در بین افراد گشته است. معنویت در محیط کار در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است (کریشناکومار و نک^۳، ۲۰۰۲) ضعف ارزش‌های معنوی، مشکلات اقتصادی و معیشتی، تبعیض و نابرابری‌ها و تقدم منافع فردی بر جمعی از مهم‌ترین عوامل تخلف در سازمان‌ها می‌باشد، که با تقویت ارزش‌های معنوی، ایجاد نظام شایسته سالاری، برقراری عدالت و رفع تبعیض‌ها می‌توان از حجم بسیاری از تخلفات کاست (کریر و فرای^۴، ۲۰۰۹). از این رو، بر اساس بسیاری از پژوهش‌های این حوزه (کول و وندرودوک^۵، ۲۰۱۲؛ کونز و ریان^۵، ۱۹۹۹) وجود فضای معنوی در محیط کار موجب می‌شود تا کارکنان با روحیه و حس تعلق به نیروهای ماورایی تلاش بیشتری کرده، نیاز به کنترل و نظارت بیرونی کمتر شده، انگیزه‌ی آنها افزایش یافته و برای حفظ ارزش‌های رفتاری بهتر، در

1. Lips -Marques, J, et al.

2. Hicks, D, A.

3. Krishnakumar, S & Neck, C.

4. Kool, M; & van Dierendonck, D.

5. Konz, Gregory N.; & Ryan, F,X.

محیط کار تلاش کنند. اما همچنان که بسیاری از پژوهش‌ها (کمپسو و سريدوی^۱، ۲۰۱۰؛ کینجرسکی^۲، ۲۰۱۳) در یافته‌های‌شان اشاره کرده‌اند در صورتی که در محیط کار معنویت وجود نداشته باشد، نیاز به نظارت و کنترل در محیط کار بیشتر شده، کارکنان از نظر روحی و جسمی دچار مشکلاتی می‌شوند و در بسیاری از موارد سلامت روح و روان خود را از دست می‌دهند، افسرده و مضطرب شده و در مقابل فشارهای روانی محیط کار نمی‌توانند طاقت بیاورند و فرسوده خواهند شد. در چنین شرایطی به میزان زیادی دچار رفتارهای پرخاشگری و انحرافی در محیط کار با دیگران شده و کارایی و اثربخشی فردی آنها نیز کاهش می‌یابد. برای رفع مشکلات فوق، لازم است عواملی که سبب ارتقای معنویت در محیط کار می‌گردد، شناسایی شود.

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و سازمان‌ها توجه خاصی را به پرورش کارکنان معمول می‌دارند. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، بخشش، مهربانی، همبستگی با همکاران، تشویق کارکنان، باور به خدا، درستکاری، وجدان، رادمردی، ملاحظه، معناجویی در کار، اعتماد، حس صلح و نوع دوستی و... به پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت و سازمان، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی به نام معنویت سازمانی دارد. علاوه بر تعداد ساعات کاری مورد نیاز برای کارمندان، محیط کار ناپایدار، بی‌اعتمادی در سازمان‌ها را افزایش داده است (دیمیتروف^۳، ۲۰۱۲). موضوع هر چه که باشد، افزایش توجه به موضوعات معنویت در محل کار غیرقابل انکار است (فرای و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

تغییرات در محل کار به سرعت و بطور غیرقابل پیش‌بینی رخ می‌دهند. تغییرات اخیر منجر به بهبود شکوفایی کارمندان نشده است. به جای آن کارمندان معنا در کار را تجربه کرده‌اند. احساس معنا دار بودن، اشتیاق کارمندان به شکوفایی را شبیه‌سازی می‌کند. محیط فرهنگی سازمان می‌تواند فرصت کارمندان برای شکوفایی شخصی را بهبود دهد یا مانع از رشد شخصی شود (گارگ^۵، ۲۰۱۷). نادیده گرفتن معنویت می‌تواند به معنای آن باشد که یک عامل ضروری برای درک آنچه از آن به عنوان «انسان» نام می‌بریم، نادیده گرفته می‌شود. این بی‌توجهی، تمام مزایایی که برای معنویت سازمانی متصوریم را از بین

1. Kompas, S, M & Sridevi, M. S.
2. Kinjerski, V.
3. Dimitrov

4. Fry, et al
5. Garg

می‌برد، مزایایی که به طور قابل توجهی در دستیابی سازمان به اهداف سازمانی و همچنین رفاه افرادی که در آنجا کار می‌کنند، کمک می‌کند. (تکیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

نهایتاً رعایت اخلاق در برخورد با ذینفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود (گوتسیس و کورتیزی^۲، ۲۰۰۸؛ فرای و همکاران، ۲۰۰۵، فری و کوهن^۳، ۲۰۰۹) محققان بر این باورند که برای افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان، ابتدا رفتار اخلاقی در محیط کار ارتقا یابد. بنابراین اخلاقیات یک سرمایه‌ی راهبردی در سازمان محسوب می‌شود و بحث درباره ارزش‌های اخلاقی باعث افزایش روحیه کار گروهی، نوآوری، رشد و نمو، رقابت جویی، صداقت، صراحت و... می‌شود (فورنچاری و لوند^۴، ۲۰۰۹). غیاب معنویت درمحل کار می‌تواند تاثیری سوء بر احساس کارمندان از معنادار بودن، رضایت شغلی و تعهد داشته باش (اورس^۵، ۲۰۱۱).

امروزه کارکنان در هر کجایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار راجستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند (کینجرسکی^۶، ۲۰۱۳، ص ۸۸). معنویت مهم است، زیرا این ساختار باهدف زندگی مرتبط است و به افراد باورهای پایه‌ای در مورد «خود» می‌دهد (ریل^۷ و همکاران، ۲۰۱۳).

محیط کار ناپایدار بی‌اعتمادی در سازمان‌ها را افزایش داده است (فرای و کوهن^۸، ۲۰۰۹). بر همین اساس (کول و ون دیرندانک^۹، ۲۰۱۲؛ مارکوس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۱) نیز تایید کردند که معنویت در زمان‌های چالش‌برانگیز به نفع مردم است. کلاسن^{۱۱} پیش‌بینی کرده بود که معنویت در محیط کار از اصلی‌ترین موضوعات در قرن بیست و یکم خواهد بود (کلاسن و سافرانی^{۱۲}، ۱۹۷۵).

معنویت در محیط‌های کاری می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی

1. Tecchio

2. Gotsis, G; & Kortezi, Z.

3. Fry, L, W.; & Cohen, M.

4. Fornaciari, Ch, J.; & Lund D, K.,

5. Evers

6. Kinjerski

7. Riedl

8. Cohen

9. Kool & van Dierendonck

10. Marques

11. Classen

12. Safrany

معنوی کارکنان پیوند بخورد. در چنین شرایطی کارکنان می‌توانند کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند (گاتلینگ و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج این پژوهش به این دلیل که به مباحث اصلی و مورد نیاز دانشگاه‌ها برای دستیابی به راه‌های پیشرفت همه جانبه، عمیق و بنیانی علمی یعنی توجه به ماهیت سازمان از یک سو و نیز موضوع بسیار مهم و اساسی معنویت سازمانی توجه می‌کند، دارای اهمیت زیادی است. از سوی دیگر از آنجایی که بر اساس نظر بسیاری از پژوهشگران (روپرتی^۲، ۲۰۱۰؛ میلر و همکاران^۳، ۲۰۱۳؛ موگان^۴، ۲۰۱۰؛ مارکیو^۵، ۲۰۱۰) معنویت سازمانی بر روی همه عوامل یک سازمان تأثیر گذار بوده و از آنجایی که بدون معنویت سازمانی زمینه فساد و بی‌نظمی سازمانی ایجاد می‌شود لذا پرداختن به این موضوع بسیار مهم است تا از بسیاری از بدکارکردی‌های فردی و سازمانی در راستای تقویت سازمان هم جلوگیری شود. با توجه به مطالب گفته شده سؤال پژوهش حاضر این است که عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در دانشگاه‌های علمی کاربردی استان تهران کدامند؟

روش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا ترکیبی (اکتشافی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه‌های جامع علمی کاربردی استان تهران (اعضای هیأت علمی، روسای دانشگاه، معاونین آموزشی دانشگاه و مدیر گروه‌ها) بودند که تعداد ۱۰ نفر با توجه به اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در این بخش ملاک ورود جامعه پژوهش حداقل سن ۳۵ سال و سابقه کار حداقل ده سال و حداقل دو مقاله مرتبط و داشتن مدرک دکتری تخصصی بود. همچنین جامعه پژوهش در بخش کمی کارکنان دانشگاه‌های جامع علمی کاربردی استان تهران ۳۹۵۰ نفر بودند که تعداد ۳۵۴ نفر با توجه به فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در این بخش ملاک ورود جامعه پژوهش حداقل سن ۲۵ سال و سابقه کار حداقل دو سال و اشتغال تمام وقت و حداقل داشتن مدرک لیسانس بود اطلاعات و داده‌ها در بخش کیفی با روش‌های یادداشت‌برداری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شدند. روند اجرای پژوهش به این

1. Gatling, et al.
2. Rooprai, Y. K.
3. Miller, et al.

4. Maughan, B.
5. Marques, J F.

صورت بود که با استفاده از روش کتاب‌خانه‌ای، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شد و پس از آن اقدام به انجام مصاحبه شد. مصاحبه‌های به صورت انفرادی و با کمک شش سؤال برگرفته از مبانی نظری معنویت سازمانی و یافته‌های بومی برگرفته از نظر صاحب نظران انجام شد که این سؤال‌ها برگرفته از موضوع و اهداف پژوهش بودند. در نهایت توسط محقق پرسشنامه‌ای برگرفته از مبانی نظری معنویت سازمانی و یافته‌های بومی برگرفته از نظر صاحب نظران برای سنجش عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۵۹ سؤال بود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزار تأیید و پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی ۰/۸۲٪ و پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد که این اطلاعات حاکی از مناسب بودن روایی و پایایی ابزارها می‌باشند. با توجه به ۷ مولفه‌ی اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از ۱ است و در تحلیل باقی می‌مانند. این عوامل تا تقریباً ۶۴ درصد، واریانس ابعاد و مولفه‌های معنویت سازمانی را تبیین می‌کند.

یافته‌ها

در قسمت روش به مولفه‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی نمونه پژوهش اشاره شد. در این بخش یافته‌های مربوط به تحلیل عاملی پرسشنامه ابتدا مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که از میان ۵۹ شاخص (گویه) موجود، ۷ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. نکته دیگر این که با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی پس از چرخش، ۷ مؤلفه و ۵۹ شاخص شناسایی شد. یافته‌های بخش کیفی پژوهش که با استفاده از مصاحبه گردآوری شده است نشان داد که از بین عوامل متعدد بر ای معنویت سازمانی عوامل ایمان، ارتباط خودتعالی همدردی سازگاری ارزش‌ها کار معنادار و نگرش مثبت کد گذاری و استخراج شدند. بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه ادبیات این حوزه صورت گرفت مولفه‌ی اول ارتباط (۱۱ گویه)، مولفه‌ی دوم ایمان (۱۰ گویه)، مولفه‌ی سوم خودتعالی (۹ گویه)، مولفه‌ی چهارم همدردی (۹ گویه)، مولفه‌ی پنجم سازگاری ارزش‌ها (۷ گویه)، مولفه‌ی کار معنادار (۷ گویه) و مولفه‌ی هفتم نگرش مثبت (۶ گویه) نام گذاری شد. بر اساس نتایج حاصله، ابعاد و مولفه‌های معنویت سازمانی شامل ۷ مؤلفه و ۵۹

شاخص می‌باشد که مجدداً روی این ۷ مؤلفه تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد تا عوامل مؤثر حاصل شود. برای اینکه بدانیم وضعیت مولفه‌های شناسایی شده در معنویت سازمانی به چه میزان است، نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود معنویت سازمانی

پژ	مؤلفه	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف میانگین	
					حد پایین	حد بالا
توسعه	ارتباط	-۲۰۰۸۸	۳۷۴	۰۰۰۳۹	-۰۰۳۰۳۲	-۰۰۰۰۷۷
	ایمان	۰۰۹۹۷	۳۷۴	۰۰۳۲۱	-۰۰۰۸۴۱	۰۰۲۵۴۱
	هم‌دردی	۲۰۷۴۹	۳۷۴	۰۰۰۰۷	۰۰۰۶۸	۰۰۴۲۰۶
	خودتعالی	-۳۰۴۵۲	۳۷۴	۰۰۰۰۱	-۰۰۴۲۰۷	-۰۰۱۱۳۶
توسعه	سازگاری	-۴۰۶۳	۳۷۴	۰۰۰۰۰	-۰۰۴۹۶۸	-۰۰۱۹۸۷
	ارزش‌ها	-۰۰۹۳۱	۳۷۴	۰۰۳۵۴	-۰۰۷۷۷۸	۰۰۰۸۸
	کار معنادار	-۵۰۷۸	۳۷۴	۰۰۰۰۰	-۰۰۶۰۵	-۰۰۲۶۵
	نگرش مثبت					

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها مانند خودتعالی، هم‌دردی، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت غیر از مولفه‌های ایمان و کار معنادار کمتر از ۰/۵ می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود (بین میانگین مشاهده شده (تجربی) برای این مولفه‌ها تفاوت وجود دارد). اما، برای دو عاملی ایمان (فردی) و کار معنادار (سازمانی) با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری کمتر از ۰/۱ هستند، چنین استنباط می‌شود که میانگین این دو مؤلفه حوالی ۳ خواهد بود.

از طرفی با توجه به اینکه حد بالا و پائین فاصله اطمینان (اختلاف میانگین) در مولفه‌های ایمان و هم‌دردی هر دو مثبت می‌باشد می‌توانیم بگوئیم میانگین مشاهده شده بزرگتر از میانگین نظری (۳) بوده و به عبارت دیگر، مولفه‌های مذکور در حد مطلوبی (در حد متوسط) قرار دارند اما از آنجا که حد بالا و پائین فاصله اطمینان (اختلاف میانگین) در مولفه‌های ارتباط، خودتعالی، سازگاری ارزش‌ها، نگرش مثبت و کار معنادار،

هر دو منفی می‌باشد می‌توانیم بگوئیم میانگین مشاهده شده کوچکتر از میانگین نظری (۳) بوده و به عبارت دیگر، مولفه‌های مذکور در حد مطلوبی (در حد متوسط) قرار ندارند. با توجه به این که توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای بود، برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر همبستگی بین متغیرها آورده شده است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرها

متغیر	سطح معناداری	ایمان	ارتباط	خودتعالی	همدردی	سازگاری ارزش‌ها	کار معنادار	نگرش مثبت
ایمان								
ارتباط	۰٫							
خودتعالی	۰٫	۰٫						
همدردی	۰٫	۰٫	۰٫					
سازگاری ارزش	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫				
کار معنادار	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫			
نگرش مثبت	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫	۰٫		

همان طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد هر ۷ بعد اثرگذار بر معنویت سازمانی با یکدیگر و همچنین با معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند ($p < 0.01$)

جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن برای عوامل فردی

رتبه‌ی میانگین	مؤلفه	بعد
۲/۱۸	ارتباط	عوامل فردی
۲/۷۷	ایمان	
۳	خودتعالی	
۲/۰۷	همدردی	

همان‌طور که از جدول فوق معلوم است، اگر بخواهیم مولفه‌های عوامل فردی را اولویت‌بندی کنیم، از نظر میزان اهمیت به ترتیب زیر خواهد بود: (۱) خودتعالی، (۲) ایمان، (۳) ارتباط و (۴) همدردی.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن برای عوامل سازمانی

رتبه‌ی میانگین	مؤلفه	بعد
۱/۸۰	سازگاری ارزش‌ها	عوامل سازمانی
۲/۴۹	کار معنادار	
۱/۷۲	نگرش مثبت	

همان‌طور که از جدول فوق معلوم است، اگر بخواهیم مولفه‌های عوامل سازمانی را اولویت‌بندی کنیم، از نظر میزان اهمیت به ترتیب زیر خواهد بود: (۱) کار معنادار، (۲) سازگاری ارزش‌ها و (۳) نگرش مثبت.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر هر ۷ بعد اثرگذار بر معنویت سازمانی با یکدیگر و همچنین با معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که با توجه به این که در اکثر سازمان‌ها و مراکز آموزشی کشور، ضعف ارزش‌های معنوی، تبعیض و نابرابری‌ها و تقدم منافع فردی بر جمعی مشهود است، از این رو تمرکز بر معنویت در محیط کار اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. معنویت در محیط کار، سبک زندگی کاری کارکنان را اعتلا می‌بخشد و رفتارهای آسیب‌زا به تدریج کاهش یافت و رفتارهای سالم افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد که بر اساس اولویت بندی عوامل مؤثر بر معنویت در محیط کار، به ترتیب و این عوامل از نظر میزان اهمیت به ترتیب عبارت بودند از کار معنادار، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت بودند بیشترین تأثیر را بر معنویت در محیط کار دارد. از این رو می‌توان گفت کارکنانی که اعتقاد به اصول اخلاقی در آنها قوی است و به صورت معناداری کار می‌کنند یعنی کار کردن برای‌شان دارای اهمیت و ارزش است، در مقایسه با سایر کارکنان از معنویت بیشتری در محیط کار برخوردارند. بعد از کار معنادار، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت حائز اهمیت است. در صورتی که به سازگاری ارزش‌ها، تمایل به سازگاری با ارزش‌ها استقلال، خودمداری، همانندسازی و الگوبرداری از دیگران و رشد تفکر انتزاعی کارکنان در حوزه سازگاری ارزش‌ها توجه گردد زیرا در این زمینه بلوغ سازگاری ارزشی افراد تقویت می‌گردد. رشد بلوغ سازگاری ارزشی کارکنان عامل مهمی در جهت تقویت معنویت می‌باشد. نهایتاً نگرش مثبت سومین اولویت

است که یک عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی کاملاً مهم برای جهت‌دادن به رفتارها و تمایلات کارکنان در محیط کار است، به گونه‌ای که فرد با نگرش مثبت به سازمان و شغل خود می‌تواند انتظارات سازمان خود را برآورده سازد و رفتارهای سازنده‌ای از جمله معنویت در محیط کار را سرلوحه‌ی راه خود قرار دهد. بنابراین، هر چه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی برای ارتقای معنویت کارکنان خود سرمایه‌گذاری بیشتری کند، به تبع آن اثربخشی و موفقیت سازمانی بیشتری حاصل می‌گردد. با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌گردد نهادینه کردن ویژگی‌هایی از قبیل قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری، گذشت و مسئولیت‌پذیری در قالب رفتارهای اخلاقی در محیط کار مورد توجه قرار بگیرد. ارتقای کارمندان، سازگاری ارزش‌ها و نگرش مثبت کارکنان در حیطه‌ی بلوغ روانی در برنامه‌های کاری سازمان قرار بگیرد و سازمان به گونه‌ای عمل کند تا کارکنان احساس کنند که مالک سازمان و شغل خود هستند (دانیل، ۲۰۱۵؛ روف، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت به دلیل اهمیت فوق‌العاده معنویت در محیط کار، علاقه‌محققان و متخصصان را به خود جلب نموده است. برخی مطالعات بیانگر آن است که بدون آموزش معنوی، آموزش و پرورش دیگر ابعاد زیستی، روانشناختی و اجتماعی نمی‌تواند عملکرد درست داشته باشد یا به حداکثر ظرفیت خود برسد و بنابراین بالاترین سطح کیفیت آموزش، قابل دستیابی نخواهد بود (راس، ۱۹۹۵). بنابراین بازنگری برنامه‌های آموزشی و تدوین دوباره آنها با برنامه‌های آموزش معنوی که دغدغه مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی نیز هست، امری پسندیده و لازم است (سلگی، ۱۳۹۲) چه بسا که بتوان با ارتقای معنویت گام مهمی در توسعه و تعالی در سازمان‌های آموزشی برداشت (بیساجت، ۲۰۰۶).

توجه به معنویت در آموزش 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 است (کراسبی و دالتون^۳، ۲۰۱۰). اگر دانشگاه بتواند معنویت را در سازمان خویش به ویژه در میان کارکنانش توسعه دهد ممکن است بتواند از افرادی دارای خصوصیات زیر بهره‌بردار: ۱-

افراد قابل اعتمادی که بتوانند علی رغم احساسات شخصی‌شان در جهت منافع دانشگاه عمل نمایند یا بین ارزش‌های خود و دانشگاه سازگاری ایجاد نمایند. ۲- افرادی که بتوانند اعتماد دانشجویان را جلب نموده و رفتار مناسبی با ایشان و سایر ذینفعان دانشگاه داشته باشند. ۳- افرادی که ضمن استقبال از ایده‌های جدید برای تجربه سازمانی همکاران‌شان احترام و اهمیت قائل شوند. ۴- افرادی که با فرهنگ حمایت اعضای گروه‌های مختلف از همدیگر در راستای اهداف کاری آشنا بوده و آن را به کار بسته و در میان سایر کارکنان توسعه دهند. ۵- افرادی که با داشتن روحیه جمعی و مشارکت گروهی در دانشگاه بتوانند فضای همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی را در سایر کارکنان دانشگاه تقویت نمایند. ۶- افرادی که آمادگی و انگیزه تلفیق فعالیت‌های نظام مند آموزشی با خدمات داوطلبانه و عام‌المنفعه را داشته باشند و آن را بتوانند به سایر کارکنان دانشگاه یا ذینفعان تسری دهند. ۷- افراد دارای توانایی ژرف اندیشی در پدیده‌های مختلف جهان هستی.

نهایتاً محدودیت‌های پژوهش حاضر کمبود متخصصان و صاحب نظران است که ممکن است بر روی کیفیت یافته‌ها اثرگذار خواهد بود. تناقض بین حرف و عمل در بین مدیران و کارکنان و مسئولان است که حوزه‌های آموزش را تحت تأثیر قرار داده و معنویت را کم رنگ می‌کند. تعدادی از این عوامل کلان هستند و کنترل آنها در حوزه اختیارات پژوهشگر نبوده و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار داده است. از سوی دیگر شناسایی عوامل اثرگذار بر معنویت در بعضی افراد بسیار سخت است چون آنها را بروز نمی‌دهند یا به واسطه همان تفکر معنوی بیان آنها را ریا کاری می‌دانند، لذا شناسایی تعدادی از عوامل در جامعه حاضر سخت بود. از این رو پیشنهاد می‌شود تعارف متفاوت معنویت در عمل مورد توجه قرار گیرد و انعطاف پذیری مفهوم معنویت در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ شود. و بر اساس ملاک ای عینی‌تری این مفهوم مورد ارزیابی قرار گیرد و از تفسیر به رأی و فردگرایی در این حوزه اجتناب شود و صرفاً بر اساس اصول ظاهری قضاوت نگردد.

منابع

- سلگی، م. (۱۳۹۲). بررسی تطبیقی اصل علیت از دیدگاه شهید مطهری و ریچارد داوکینز، ۶- (۲)۷، ۱۳۹-۱۷۲.

References

- Classen M, Safrany L. (1975). Endoscopic papillotomy and removal of gall stones. *British Medical Journal*; 4(5993), 371-374.
- Dalton J C, C P Crosby. (2010). How We Teach Character in Colloge: a Retrospective on some Recent Higher Education Initiatives That Promote Moral and Civic Learning. *Journal of College & Character*; Vol. 11. No. 2.
- Daniel E. (2015). Daniel, E.G.S. (Ed) (2015). *Biology Education and research in a changing planet*. Singapore: Springer. 10.1007/978-981-287-524-2.
- Dimitrov D. (2012). Statistical methods for validation of assessment scale data in counseling and related fields. *Applied Psychological Measurement*; 31. 367-387.
- Fornaciari, Ch, J.; & Lund D, K, (2009). Foundations, lessons, and insider tips for MSR research. *Journal of Management, Spirituality & Religion*; 6(4), 301-321.
- Fry L W, Cohen M. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*; 84(2), 265-278.
- Fry L W, Slocum J W. (2008b). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadershi, *Organizational Dynamics*; 37(1), 86-96.
- Fry L W, Vitucci S, Cedillo M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-862.
- Garg N. (2017a). Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration. *Journal of Human Values*; 23(2), 129-147.
- Garg N. (2017b). Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*; 4(2), 191-211.
- Gatling A, Kim J, Milliman J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28. 471-489. 10.1108/IJCHM-08-2014-0404.
- Gotsis G, Kortezi Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*; 78(4), 575-600.
- Hicks D A. (2003). *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadershi*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kinjerski V. (2013a). The Spirit at Work Scale: Developing and Validating a Measure of Individual Spirituality at Work. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*. 383-402. Springer, New York, NY.
- Kinjerski V. (2013b). The Spirit at Work Scale: Developing and Validating a Measure of Individual Spirituality at Work. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*. 383-402. Springer, New York, NY.
- Kompaso S M, Sridevi M S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*; 5(12).
- Konz, G, N.; & Ryan, F, X. (1999). Maintaining an organizational spirituality: no easy task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 200-210.
- Kool M, Van Dierendonck D. (2012a). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*; 25(3), 422-433.
- Kool M, Van Dierendonck D. (2012b). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*; 25(3), 422-433.

- Kruger M, Fry L. (2009b). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human Relations*; 62(11), 1667-1696.
- Krishnakumar S Neck C. (2002b). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*; 17(3), 153-164.
- Lips -Marques J, Dhiman S, King R, Afshar T. (2011). Toward greater spirituality in personal and professional life: The movement gains momentum during these challenging times.
- Marques J F. (2010b). Awakened leaders: born or made? *Leadership & Organization Development Journal*; 31(4), 307-323.
- Maughan B. (2010). Outcomes of Early Pubertal Timing in Young Women: A Prospective Population-Based Study. *American Journal of Psychiatry*; 167(10).
- Miller D W, Ewest T. (2013b). The Present State of Workplace Spirituality: A Literature Review Considering Context, Theory, and Measurement/Assessment. *Journal of Religious & Theological Information*; 12(1-2), 29-54.
- Pradhan Biswajeet. (2006). Compression of Three-Dimensional Terrain Data Using Lifting Scheme Based on Second Generation Wavelets.
- Riedl M, Müller A, Wessel N. (2013). Practical considerations of permutation entropy: A tutorial review. *The European Physical Journal Special Topics*; 222. 10.1140/epjst/e2013-01862-7.
- Ross C A. (1995). RE: Multiple Personality. *The Canadian Journal of Psychiatry*; 40(1), 47-48.
- Rooprai Y K. (2010). A Model of Workplace Spirituality Leading Towards Spiritual Organization. AIMS International Conference on Value-based Management, Business School of Delhi, PP: 11-13.
- Rouf M d. (2015). Capital Structure and Firm Performance of Listed Non-Financial Companies in Bangladesh. *The International Journal of Applied Economics and Finance*. 9. 25-32. 10.3923/ijaef.2015.25.32.
- Tecchio E, Cunha C, Santos F. (2016). Spirituality in organizations? 23. 590-608. 10.1590/1984-9230794.
- Evers N. (2011). International new Ventures in low tech Sectors – a dynamic Capabilities Perspective, *Journal of Small Business & Enterprise Development*; 18(3) Pp. 502-528.